



TESIS - PM 147501

**ANALISA PENGARUH HUBUNGAN ANTARA
KEPRIBADIAN DAN KINERJA MELALUI VARIABEL
INTERVENING MOTIVASI DAN SERTIFIKASI GURU
(STUDI KASUS PADA GURU MADRASAH ALIYAH)**

RIZAL MAULANA

NRP. 9114 201 324

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Vita Ratnasari, S.Si., M.Si.

Dr. Ir. Fuad Achmadi, MSME.

DEPARTEMEN MANAJEMEN TEKNOLOGI

BIDANG KEAHLIAN MANAJEMEN INDUSTRI

FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN TEKNOLOGI

INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

SURABAYA

2017

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Manajemen Teknologi (M.MT)
di
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh :

RIZAL MAULANA
NRP. 9114 201 324

Tanggal Ujian : 20 Juni 2017
Periode Wisuda : September 2017

Disetujui oleh :

Ratnasari

1. **Dr. Vita Ratnasari, S.Si., M.Si.**
NIP : 19700910 199702 2 001

(Pembimbing I)

Fuad Achmadi

2. **Dr. Ir. Fuad Achmadi, MSME.**
NIDN. 0720116103

(Pembimbing II)

Bambang Syairudin

3. **Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT.**
NIP : 19631008 199002 1 001

(Penguji)

Wahyu Wibowo

4. **Dr. Wahyu Wibowo, S.Si., M.Si.**
NIP : 19740328 199802 1 001

(Penguji)



Dekan Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi

Ciptomulyono
Prof. Dr. Ir. Ciptomulyono., M. EngSc
NIP. 195903181987011001

ANALISA PENGARUH HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN DAN KINERJA MELALUI VARIABEL INTERVENING MOTIVASI DAN SERTIFIKASI GURU (STUDI KASUS PADA GURU MADRASAH ALIYAH)

Nama : Rizal Maulana
NRP : 9114201324
Dosen Pembimbing : Dr. Vita Ratnasari, S.Si., M.Si.
Dr. Ir. Fuad Ahmadi, MSME.

ABSTRAK

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi manusia, sehingga membutuhkan suatu proses belajar yang memungkinkan untuk menunjukkan eksistensi secara utuh dan seimbang. Guru berpengaruh penting bagi kemajuan siswa dan merupakan kunci dari sistem pendidikan. Proses belajar yang dilakukan di madrasah bisa dinilai dari kinerja guru.

Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi di berbagai sektor, baik swasta maupun publik. Sedangkan jika dihubungkan dengan guru merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Uji kompetensi guru yang salah satunya dilaksanakan untuk mengetahui kinerja guru menunjukkan bahwa sebanyak 80% guru masih belum memenuhi standar mutu pendidik. Untuk meningkatkan kinerja tersebut diperlukan pendekatan Sumber Daya Manusia antara lain kepribadian, motivasi, dan sertifikasi guru. Sehingga dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kepribadian terhadap kinerja melalui motivasi dan sertifikasi guru pada guru Madrasah Aliyah.

Penelitian akan dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang terdiri dari dua bagian yaitu data responden dan kuesioner utama. Responden akan diminta persetujuannya terhadap pertanyaan variabel kepribadian, motivasi, sertifikasi guru dan kinerja. Hasil kuesioner tersebut akan dianalisa menggunakan *PLS-SEM (partial least Square-Structural Equation Modeling)*.

Hasil penelitian ini adalah untuk guru yang sudah sertifikasi, kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sertifikasi mampu memediasi antara kepribadian dan kinerja, namun motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara kepribadian dan kinerja. Sedangkan untuk guru yang belum sertifikasi, kepribadian tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Motivasi mampu bertindak sebagai mediasi antara kepribadian dan kinerja, sedangkan sertifikasi tidak mampu memediasi hubungan antara kepribadian dan kinerja dengan diketahuinya pengaruh kepribadian terhadap kinerja baik secara tidak langsung (melalui variabel motivasi dan sertifikasi guru) diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru baik yang sudah atau belum sertifikasi dengan cara yang tepat di satuan kerja pendidikan Madrasah Aliyah di masa yang akan datang.

Kata Kunci: *SEM, Kepribadian, Motivasi, Kinerja, Sertifikasi, Guru.*

Halaman ini sengaja dikosongkan

ANALYSIS OF EFFECT OF RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND PERFORMANCE THROUGH INTERVENING VARIABLE MOTIVATION AND TEACHER CERTIFICATION (CASE STUDY ON MADRASAH ALIYAH'S TEACHER)

Name : Rizal Maulana
Student Identity Number : 9114201324
Supervisor : Dr. Vita Ratnasari, S.Si., M.Si.
Dr. Ir. Fuad Ahmadi, MSME.

ABSTRACT

Education is a basic need for human beings, so it requires a learning process that allows to show the existence of a whole and balanced. Teachers are important for student progress and are key to the education system. The learning process undertaken in the madrasah can be judged by the teacher's performance. Performance describes the level of achievement of the implementation of activities in realizing the goals, goals, vision and mission of the organization contained in the planning strategy of an organization in various sectors, both private and public. Whereas if connected with the teacher is the result achieved in carrying out the tasks assigned to him. The teacher competence test, one of which is conducted to find out teacher performance shows that as many as 80% of teachers still do not meet the quality standard of educators. To improve the performance, the Human Resources approach is needed such as personality, motivation, and teacher certification. So in this research is to see the influence of personality to the performance through motivation and certification of teachers on Madrasah Aliyah teachers.

The research will be done by spreading the questionnaire consisting of two parts namely the respondent data and the main questionnaire. Respondents will be asked for approval of questions of personality variables, motivation, teacher certification and performance. The results of the kuesioner will be analyzed using PLS-SEM (partial least Square-Structural Equation Modeling)

The results of this study is for teachers who have certification, personality have a positive and significant impact on performance. Certification is able to act as a mediation between personality and performance, but motivation is unable to mediate the relationship between personality and performance. As for teachers who have not certified, personality does not directly affect performance. Motivation is able to act as a mediation between personality and performance, while certification is unable to act mediate the relationship between personality and performance with the knowledge of personality influence on performance

both indirectly (through motivation and teacher certification variables) is expected to improve the performance of teachers who have or have not certified In a proper way in the Madrasah Aliyah educational unit in the future.

Keywords: SEM, Personality, Motivation, Performance, Certification, Teacher.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan berkah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis ini tepat pada waktunya. Dalam penyusunan proposal tesis ini penulis telah dibantu oleh berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta, serta adikku terima kasih untuk seluruh doa, kasih sayang dan perhatian yang diberikan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Vita Ratnasari, S.Si., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberi masukan dan membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini terutama berkaitan dengan PLS-SEM.
3. Bapak Dr. Ir. Fuad Achmadi, MSME., selaku dosen pembimbing yang telah memberi masukan dan membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini terutama yang berkaitan dengan SEM dan manajerial.
4. Kementerian Agama Kota Kediri dan Kementerian Agama Provinsi Jatim (seksi PTK bidang Pendma), selaku yang membantu penulis dalam menyelesaikan rencana usulan peningkatan kinerja berdasarkan hasil analisa yang diperoleh dalam penelitian ini.
5. Civitas akademik MAN 2 Kediri dan MAN 3 Kediri, yang memberi ijin penulis untuk melakukan survei demi terselesaikannya penelitian ini.
6. Segenap dosen pengajar dan civitas akademik MMT ITS Surabaya.
7. Teman-teman program studi MMT ITS khususnya kelas professional Manajemen Industri 2014 serta semua pihak yang belum disebutkan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal tesis ini, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna proses penyempurnaan dalam penulisan tesis ini

Surabaya, Juni 2017

Penulis

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Batasan Masalah	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Definisi dan Terminologi.....	9
2.1.1. Kepribadian (<i>personality</i>).....	9
2.1.2. Motivasi	11
2.1.3. Sertifikasi Guru.....	15
2.1.4. Kinerja Guru	19
2.1.5. <i>Focus Group Discussion (FGD)</i>	22
2.1.6. <i>Structural Equation Modelling – Partial Least Squares (SEM-PLS)</i>	29
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31
2.2.1. Hubungan antara Kepribadian dengan Kinerja.....	31

2.2.2.	Hubungan antara Kepribadian, Motivasi dengan Kinerja	31
2.2.3.	Hubungan antara Kepribadian, Sertifikasi Guru dengan Kinerja	33
BAB 3 METODE PENELITIAN		41
3.1.	Jenis Penelitian.....	41
3.2.	Diagram Alir Penelitian	41
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.4.	Metode Pengumpulan Data	42
3.5.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	43
3.5.1.	Kepribadian (<i>personality</i>)	43
3.5.2.	Motivasi.....	44
3.5.3.	Sertifikasi Guru	45
3.5.4.	Kinerja.....	45
3.6.	Kerangka Pemikiran Teoritis	47
3.7.	Skala Pengukuran Variabel	47
3.8.	Teknik Analisa Data.....	48
3.8.1.	Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)	49
3.8.2.	Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	52
BAB IV.....		55
HASIL DAN PEMBAHASAN		55
4.1.	Karakteristik Responden	55
4.2.	Guru Yang Tersertifikasi.....	57
4.2.1.	Analisa Deskriptif	57
4.2.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Awal.....	64
4.2.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Akhir	66
4.2.4.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>outer model</i>).....	69
4.2.5.	Evaluasi Model Struktural (<i>inner model</i>).....	71

4.2.6.	Pengujian Hipotesis Penelitian	73
4.3.	Guru Belum Sertifikasi	77
4.3.1.	Analisa Deskriptif	77
4.3.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Awal	84
4.3.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Akhir	87
4.3.4.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>outer model</i>)	90
4.3.5.	Evaluasi Model Struktural (<i>inner model</i>)	92
4.3.6.	Pengujian Hipotesis Penelitian	93
4.4.	<i>Focus Group Discussion</i> (FGD)	97
4.5.	Pembahasan	102
BAB V	105
KESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1.	Kesimpulan	105
5.2.	Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	113

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Dimensi dan indikator dalam sertifikasi	17
Tabel 2.2	Penelitian terdahulu tentang kepribadian, motivasi, sertifikasi, dan kinerja	35
Tabel 3.1	Dimensi dan indikator variabel kepribadian	43
Tabel 3.2	Dimensi dan indikator variabel motivasi	45
Tabel 3.3	Dimensi dan indikator variabel kinerja	46
Tabel 3.4	Pengkodean Dimensi pada saat pengolahan	46
Tabel 3.5	Skala Likert	48
Tabel 3.6	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	51
Tabel 3.7	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	53
Tabel 4.1	Statistik deskriptif kepribadian guru tersertifikasi	59
Tabel 4.2	Statistik deskriptif motivasi guru tersertifikasi	61
Tabel 4.3	Statistik deskriptif sertifikasi guru tersertifikasi	62
Tabel 4.4	Statistik deskriptif kinerja guru tersertifikasi	63
Tabel 4.5	Nilai <i>loading factor</i> tahap awal untuk guru tersertifikasi	64
Tabel 4.6	Nilai <i>loading factor</i> tahap akhir untuk guru tersertifikasi	68
Tabel 4.7	Nilai <i>crossloading</i> guru tersertifikasi	70
Tabel 4.8	Akar AVE konstruk guru tersertifikasi	71
Tabel 4.9	Nilai <i>R-square</i> guru tersertifikasi	71
Tabel 4.10	Nilai <i>f-square</i> guru tersertifikasi	72
Tabel 4.11	Nilai <i>path coefficients</i> untuk guru tersertifikasi	73
Tabel 4.12	Hipotesis penelitian untuk guru tersertifikasi	73
Tabel 4.13	Statistik deskriptif kepribadian untuk guru belum sertifikasi	79
Tabel 4.14	Statistik deskriptif motivasi untuk guru belum sertifikasi	81
Tabel 4.15	Statistik deskriptif sertifikasi untuk guru belum sertifikasi	82
Tabel 4.16	Statistik deskriptif kinerja untuk guru belum sertifikasi	84
Tabel 4.17	Nilai <i>loading factor</i> tahap awal untuk guru belum sertifikasi	84
Tabel 4.18	Nilai <i>loading factor</i> tahap akhir untuk guru belum sertifikasi	88
Tabel 4.19	Nilai <i>crossloading</i> untuk guru belum sertifikasi	91

Tabel 4.20	Akar AVE konstruk guru belum sertifikasi.....	91
Tabel 4.21	Nilai <i>R-square</i> guru belum sertifikasi	92
Tabel 4.22	Nilai <i>f-square</i> guru belum sertifikasi	92
Tabel 4.23	Nilai <i>path coefficients</i> guru belum sertifikasi	94
Tabel 4.24	Hipotesis penelitian untuk guru belum sertifikasi.....	94
Tabel 4.25	Detail FGD	99
Tabel 4.26	Rumusan strategi dan indikator keberhasilan.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Teori Kebutuhan Maslow	12
Gambar 2.2	Layout FGD.....	26
Gambar 3.1	Diagram Alir Penelitian.....	41
Gambar 3.2	Model Konstruk Penelitian tentang kinerja guru	47
Gambar 4.1	Hasil UKG Guru MTsN Kab/Ko Kediri	55
Gambar 4.2	Karakteristik responden penelitian kinerja.....	56
Gambar 4.3	Konstruk tahap awal untuk guru tersertifikasi	65
Gambar 4.4	Nilai AVE tahap awal untuk guru tersertifikasi	65
Gambar 4.5	Nilai <i>composite reliability</i> tahap awal untuk guru tersertifikasi ...	66
Gambar 4.6	Konstruk model kinerja tahap akhir untuk guru tersertifikasi.....	67
Gambar 4.7	Nilai AVE tahap akhir guru tersertifikasi.....	67
Gambar 4.8	Nilai <i>composite reliability</i> tahap akhir guru tersertifikasi.....	68
Gambar 4.9	Konstruk tahap awal untuk guru belum sertifikasi.....	85
Gambar 4.10	Nilai AVE tahap awal guru belum sertifikasi	86
Gambar 4.11	Nilai <i>composite reliability</i> tahap awal guru belum sertifikasi.....	86
Gambar 4.12	Konstruk model tahap akhir belum sertifikasi	87
Gambar 4.13	Nilai AVE tahap akhir guru belum sertifikasi.....	88
Gambar 4.14	Nilai <i>composite reliability</i> tahap akhir guru belum sertifikasi	88

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Disetujuinya perjanjian Masyarakat Ekonomi ASEAN menuntut kita untuk berfikir visioner untuk menjawab tantangan. Untuk mengatasi hal tersebut salah satunya dengan pendidikan, sayangnya mutu pendidikan Indonesia sekarang ini mutunya masih rendah bila dibandingkan dengan negara-negara lain bahkan sesama anggota ASEAN, hal ini juga didukung dengan rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia yang termasuk dalam peringkat paling rendah. Oleh karena itu diperlukan adanya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia agar mampu melahirkan generasi yang mampu dan memiliki keunggulan bersaing dalam berbagai bidang dan agar tidak tertinggal dengan negara lain karena arus global yang semakin cepat.

Masa depan suatu bangsa sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia dan kemampuan peserta didiknya untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang diajarkan. Hal ini dapat diwujudkan dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

Saat ini pendidikan sekolah wajib diterima oleh seluruh masyarakat Indonesia, karena dengan mengenyam pendidikan kita dapat mengikuti arus global dan dapat mengejar ketertinggalan kita dari bangsa lain. Namun dalam kenyataannya sekarang ini masih banyak orang yang belum dapat mengenyam pendidikan sekolah karena faktor ekonomi. Akan tetapi di dalam era global ini, hal tersebut tidak boleh terjadi karena akan menghambat perkembangan SDM dan bangsa pada umumnya.

Pendidikan sangat penting pengaruhnya bagi suatu bangsa. Tanpa adanya pendidikan, bangsa tersebut akan tertinggal dari bangsa lain, seperti halnya bangsa Indonesia, pendidikan merupakan salah satu upaya yang dibutuhkan untuk mengejar ketertinggalan dari bangsa lain khususnya bangsa-bangsa ASEAN. Oleh karena itu pendidikan Indonesia harus diperbaiki, baik dari segi sistem pendidikan maupun sarana prasarana.

Pendidikan menurut Undang-Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dari pengertian tersebut dapat dimengerti bahwa pendidikan merupakan suatu usaha atau aktivitas untuk membentuk manusia-manusia yang cerdas dalam berbagai aspeknya baik intelektual, sosial, emosional maupun spiritual, terampil serta berkepribadian dan dapat berperilaku dengan dihiasi akhlak mulia. Ini berarti bahwa dengan pendidikan diharapkan dapat mewujudkan suatu kualitas manusia yang baik dalam seluruh dimensinya, baik dimensi intelektual, emosional, maupun spiritual yang nantinya mampu mengisi kehidupannya secara produktif bagi kepentingan dirinya dan masyarakat.

Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan mampu bersaing. Hal ini bisa menjadi salah satu keunggulan kompetitif bagi Indonesia untuk bersaing secara global sehingga dapat menjadi negara yang maju dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Sesuai dengan peraturan yang berlaku pendidikan diselenggarakan di sekolah yang juga merupakan salah satu wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Berhasil atau tidaknya tujuan pendidikan di sekolah tergantung dari sumber daya manusia nya yaitu guru dan tenaga kependidikan termasuk juga siswa, selain itu juga harus didukung sarana dan prasana fasilitas belajar mengajar yang memadai.

Madrasah merupakan salah satu sarana untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang dikelola oleh Kementerian Agama. Menurut data yang diperoleh dari *Education Management Information System* (EMIS) Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kemenag tahun 2014, ada sekitar 72.726 madrasah di seluruh Indonesia yang terdiri dari berbagai jenjang pendidikan, diantaranya ada 19.155 madrasah di Jawa Timur. Untuk jenjang Madrasah Aliyah ada 1.613 dengan 90 madrasah berstatus negeri dan 1.523 madrasah swasta. Dengan jumlah guru sebanyak 33.886 diataranya berstatus sebagai PNS sebanyak 6.038 dan bukan PNS sebanyak 27.848, namun masih belum banyak yang sudah lulus jenjang strata 1 yaitu sebanyak 30.128.

Guru memiliki peran yang penting dan strategis, dan bertanggung jawab dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional. Hal ini juga didukung oleh pemerintah yang menerbitkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai pengakuan profesi guru dengan segala dimensinya dan diper tegas dalam Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008. Moh. Uzer Usman (2009) menyatakan bahwa tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan mengajar berarti meneruskan, mengembangkan ilmu pengetahuan, dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Senada dengan Usman, Suyanto dan Hisyam (2000) menyatakan bahwa guru merupakan pihak yang paling sering dituding sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Hal ini berarti bahwa kehadiran dan profesionalisme seorang guru sangat berpengaruh dalam menentukan dan mewujudkan cita-cita pembangunan nasional terutama mewujudkan program pendidikan nasional.

Uji kompetensi guru yang dilaksanakan oleh Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Timur pada Desember 2015 dengan peserta sebanyak 4.818 guru MIN dan MTsN se-Jawa Timur menunjukkan hasil yang cukup mengejutkan, sebanyak 80% guru masih belum bisa memenuhi standar mutu pendidik. Sedangkan untuk wilayah Kabupaten/Kota Kediri diikuti oleh guru MTsN sebanyak 225 peserta dengan persentase sebesar 60,44% masih belum memenuhi standar pelayanan minimal. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi mutu pendidikan karena masih banyak guru yang belum memenuhi standar mutu pendidik minimal.

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan kinerja organisasi (Barrick, 1991). Salgado (2005) menyatakan bahwa ukuran kepribadian merupakan faktor penentu yang dominan bagi kinerja, kemahiran pelatihan, perilaku, kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kriteria relevan yang lain dalam organisasi, dalam hubungannya dengan guru, Zakiyah Daradjat dalam Suwardi (2007) mengemukakan bahwa kepribadian yang terpadu merupakan salah satu syarat bagi seorang pendidik karena jabatannya sebagai guru. Pentingnya kepribadian yang harus dimiliki oleh guru karena ia sebagai seorang pendidik yang membentuk karakter bangsa (Angmalisang, 2011),

hal ini juga sesuai dengan yang dituturkan oleh Kepala Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kanwil Kemenag Jatim, pada paparan tentang peran madrasah dalam perkembangan pendidikan. Sesuai dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, guru harus memiliki dan memenuhi kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik. Dari uraian yang berkaitan dengan kepribadian dan kinerja tersebut, penelitian ini bertujuan meningkatkan kinerja guru di lingkungan Madrasah Aliyah dari sisi kepribadian di dalamnya.

Handayani, Widiharto, Yulianti (2014), menyatakan bahwa kepribadian yang sesuai bagi guru adalah kepribadian yang dinyatakan oleh Allport, yaitu kriteria kepribadian yang matang, terdiri dari : (1) *extension of the sense of self* (meningkatkan kesadaran diri dan melihat sisi lebih dan kurang pada diri sendiri), (2) *warm relatednes to other* (mampu menjalani relasi yang hangat dengan orang lain), (3) *self acceptance* (mampu mengontrol emosi), (4) *realistic perception of reality* (memiliki persepsi yang realitis terhadap kenyataan), (5) *self objectify-cation* (memiliki pemahaman akan diri sendiri), (6) *Unifying Philosophy of life* (filsafat hidup yang mempersatukan). Penelitian yang dilakukan oleh Eyong, David, dan Umoh (2014) membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja siswa.

Kinerja merupakan suatu ukuran dalam capaian prestasi kerja yang jika dihubungkan dengan guru sesuai dengan apa yang disebut oleh LAN dan dikutip oleh Mulyasa dalam Palupi Baruningsih (2011), adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tesis yang dilakukan oleh Rusmana (2010), dimensi kinerja terdiri dari: (1) Merencanakan Pembelajaran, (2) Implementasi Pembelajaran, dan (3) Mengevaluasi Pembelajaran (Nasution dalam Rusmana, 2010), hal ini juga sesuai dengan yang diatur dalam Buku 2 Tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2012) dan Penilaian Kinerja Guru (2008) yang pada dasarnya merupakan modifikasi dari *Teacher Performance Assesment Instrument* yang dikembangkan oleh Georgia Department of Education.

Sebagai penentu kinerja kepribadian dimediasi oleh variabel lain, salah satunya ada motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Viari, Rad, Torabi (2011), menyatakan bahwa motivasi akademis memediasi hubungan antara dimensi kepribadian, yaitu *openness to experience* dan *conscientiousness*, dengan kinerja akademis mahasiswa. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kepribadian dengan dimediasi oleh variabel motivasi, selain itu juga dalam meningkatkan kualitas pendidikan dalam hal ini guru diharapkan mampu untuk memotivasi belajar siswa, maka guru tersebut harus mempunyai motivasinya sendiri.

Sejalan dengan usaha pemerintah untuk mencapai tujuan pendidikan dengan meningkatkan kualitas guru yang berimbas pada meningkatnya mutu pendidikan karena peningkatan kinerja guru, sertifikasi bagi guru dilakukan. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan yang dipertegas dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Dalam Jabatan (Djaali dalam Palupi Baruningsih, 2011).

Di dalam sertifikasi guru tersebut terdiri dari empat kompetensi yang harus dipenuhi, yaitu pedagogik, kepribadian, professional dan sosial. Guru Madrasah Aliyah yang sudah sertifikasi sebanyak 40,76% atau 1.532 orang (EMIS Kemenag 2014). John Jones (1989) dalam penelitiannya yang dilakukan terhadap siswa menyatakan bahwa persepsi siswa tentang kepribadian guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2015) kompetensi yang ada dalam sertifikasi guru secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam pembelajaran dan penelitian sebelumnya juga menyatakan kompetensi berpengaruh dalam kinerja dosen (Rachman dalam Hakim, 2015).

Dalam penelitian ini digunakan variabel mediasi atau intervening yaitu motivasi dan sertifikasi guru yang akan menengahi variabel kepribadian dan kinerja. Dengan latar belakang masalah di atas, dirasakan perlu adanya studi

untuk meneliti aspek kepribadian pada guru madrasah aliyah agar dapat meningkatkan kinerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang diteliti antara lain:

1. Seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru madrasah?
2. Seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap kinerja melalui motivasi pada guru madrasah?
3. Seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap kinerja melalui melalui sertifikasi guru pada guru madrasah?
4. Bagaimana merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru madrasah melalui variabel kepribadian, motivasi dan sertifikasi guru?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menentukan besar pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru madrasah
2. Menentukan besar pengaruh kepribadian terhadap kinerja melalui motivasi pada guru madrasah
3. Menentukan besar pengaruh kepribadian terhadap kinerja melalui melalui sertifikasi guru pada guru madrasah
4. Menentukan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru madrasah

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah agar bisa menjadi masukan untuk perbaikan kinerja guru di lingkungan satuan kerja madrasah, sehingga tercapai tujuan peningkatan kinerja guru madrasah.

1.5. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu maupun tenaga, maka ruang lingkup dalam penelitian dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Kediri.
2. Penelitian ini hanya melihat pengaruh kepribadian terhadap kinerja organisasi melalui dimensi motivasi dan sertifikasi.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Definisi dan Terminologi

2.1.1. Kepribadian (*personality*)

Kepribadian merupakan salah satu sifat dari manusia berasal dari Bahasa latin, yaitu *persona* yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang atau suatu bangsa yang membedakannya dari orang atau bangsa lain. Suyanto et al (2013) menyatakan bahwa, kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial, yaitu bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial, memiliki konsistensi dalam bertindak dan berperilaku, sedangkan kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial berupa menampilkan kemandirian dalam bertindak dan memiliki etos kerja. Salgado (2005) menyatakan bahwa ukuran kepribadian merupakan faktor penentu yang dominan bagi kinerja, kemahiran pelatihan, perilaku, kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kriteria relevan yang lain dalam organisasi. Kepribadian menurut GW Allport adalah suatu organisasi yang dinamis dari system psikofisis individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara unik berbeda-beda dengan orang lain. Menurut McCrae (2001), kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan kepribadian sebagai jumlah total dari cara seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Pada dasarnya setiap orang mempunyai *personality traits* yaitu suatu karakteristik abadi yang menggambarkan perilaku individu (Pervin dalam Nurhayati, 2016). Selain itu Mayer (2015) menyatakan kepribadian merupakan suatu sistem yang berkembang, terorganisir dalam individu yang mencerminkan tindakan kolektif dari motivasi, emosional, kognitif, sosial perencanaan dan subsistem psikologis lainnya.

Kepribadian guru mempunyai pengaruh secara langsung terhadap proses belajar mengajar. Hal ini menjadi sangat penting karena kepribadian guru yang

tercermin dalam tingkah laku bisa dijadikan panutan oleh siswa. Oleh karena itu, Suyanto et al (2013) menyatakan bahwa guru perlu memiliki ciri sebagai orang yang berkepribadian sehat dan matang, hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Handayani, Widhiarto dan Yuliani (2014) kepribadian guru mencakup sikap (*attitude*), nilai - nilai (*values*) kepribadian (*personality*) sebagai elemen perilaku (*behaviour*) dalam kaitannya dengan *performance* yang ideal sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilandasi oleh latar belakang pendidikan, peningkatan kemampuan dan pelatihan, serta legalitas kewenangan mengajar. WR Houston (1974) dalam Handayani et al (2014) mengemukakan bahwa kecakapan kerja direalisasikan dalam perbuatan yang bermakna, bernilai sosial dan yang memenuhi standar karakteristik tertentu yang diakui oleh kelompok profesinya atau oleh warga masyarakatnya. Berdasarkan teori kepribadian tersebut, Allport dalam Suyanto et al (2013) dan Handayani et al (2014) mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang mempunyai kepribadian matang adalah:

- a. *Extension of the sense of self*. Meningkatkan kesadaran diri dan melihat sisi lebih dan kurang diri.
- b. *Warm relatedness to other*. Mampu menjalin relasi yang hangat dengan orang lain. Dibedakan menjadi intimacy(keintiman) dan compassion(kecintaan). Keintiman merupakan kemampuan orang mencintai keluarga atau teman. Sedangkan kecintaan merupakan kemampuan orang untuk mengungkapkan hubungan yang penuh hormat dan menghargai setiap orang.
- c. *Self Acceptance*. Memiliki kemampuan untuk mengontrol emosi dan mampu menjauhi sikap yang berlebihan. Biasanya, guru yang memiliki ciri ini mempunyai toleransi yang tinggi terhadap frustrasi dan mau menerima apa yang ada dalam dirinya.
- d. *Realistic perception of reality*. Memiliki persepsi yang realistis terhadap kenyataan. Guru yang memiliki ciri ini berorientasi pada persoalan riil yang dihadapi, bukan hanya pada diri sendiri.
- e. *Self objectification, insight and humor*. Memiliki pemahaman akan diri sendiri. Guru dengan ciri ini biasanya mengetahui kemampuan dan keterbatasan dirinya. Memiliki rasa humor. Ketika ada masalah

maka mampu dipecahkan dengan cara yang sederhana dan diselingi humor.

- f. *Unifying philosophy of life*. Memiliki pedoman hidup untuk menyatukan nilai-nilai yang kuat dalam kehidupan. Guru dengan ciri ini biasanya memiliki kematangan dalam membangun pemahaman tentang tujuan hidup.

Dari enam kriteria kepribadian dewasa tersebut, Peneliti mencoba menjadikan hal tersebut sebagai dasar untuk menjadikan alat ukur terhadap variabel kepribadian dengan dimensi enam kriteria kepribadian matang tersebut.

2.1.2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar motif (*motive*) dan berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi menurut Nawawi (2003) berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Dorongan yang datang bisa dari luar diri seseorang atau dari dalam dirinya sendiri. Menurut Robbins dan Coulter (2007) ada tiga unsur dalam definisi motivasi, yaitu (1) upaya, (2) sasaran, dan (3) kebutuhan, yang disimpulkan menjadi definisi motivasi yaitu proses melakukan kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Gungor dalam Nurhayati (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara sistem reward dan kinerja dengan motivasi sebagai variabel interveningnya, dalam mencapai kinerja yang optimal. Motivasi yang digunakan disini bisa bersifat intrinsik (keinginan beraktivitas atau meraih pencapaian tertentu semata-mata demi kesenangan atau kepuasan dari melakukan aktivitas tersebut), ekstrinsik (keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan-imbalan eksternal), atau kepuasan kerja.

Ada banyak teori tentang motivasi. Salah satunya yang populer adalah teori hirarki kebutuhan Maslow (Maslow, 1954), yang menyatakan bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindu-

ngi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri) seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Teori Kebutuhan Maslow

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan. Pada tingkat paling bawah merupakan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, sedangkan pada tingkat atas merupakan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

Sedangkan teori motivasi kontemporer (teori yang menggambarkan kondisi pemikiran saat ini dalam menjelaskan motivasi karyawan) ada beberapa macam, salah satunya adalah teori Mc Clelland dalam Notoatmodjo (2009) yang menyatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi, yaitu motif primer atau motif yang tidak dipelajari dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain atau bisa disebut motif sosial. Motif primer secara ilmiah timbul pada setiap manusia secara biologis, yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, misanya makanan, minuman, seks dan kebutuhan biologis lainnya. Sedangkan motif sekunder atau sosial memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi (dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil), berkuasa (kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya), dan berafiliasi (keinginan untuk

menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab). Terdapat juga teori tentang penentuan tujuan yang menyatakan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama, sehingga tujuan memberitahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan (Locke, 1968).

Ada beberapa faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu yang dikemukakan oleh Yunus (2007) yaitu:

- a. Rasa aman (*security*). Adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang diharapkan.
- b. Kesempatan untuk maju (*type of work*). Adanya kemungkinan untuk maju, naik pangkat, memperoleh kedudukan dan keahlian.
- c. Tipe pekerjaan (*type of work*). Adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat.
- d. Nama baik tempat bekerja (*company*). Perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawannya bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut.
- e. Rekan kerja (*Co worker*). Rekan kerja yang sepaham yang cocok untuk bekerja sama.
- f. Upah (*pay*). Penghasilan yang diterima.
- g. Penyelia (*supervisor*). Pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.
- h. Jam kerja (*work hours*). Jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari.
- i. Kondisi kerja (*working condition*). Kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bauran sebagainya.
- j. Fasilitas (*benerfit*). Kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

Motivasi bisa menjadi variabel antara untuk memediasi kepribadian (personality) dan kinerja (performance), sesuai dengan penelitian yang dilakukan

oleh Viari (2012). Penelitiannya ingin menguji adanya efek motivasi dalam memediasi kepribadian dan kinerja akademis di suatu universitas dengan menggunakan kuesioner NEO FFI untuk instrumen kepribadian. Hasilnya menunjukkan bahwa *conscientiousness* bisa memprediksi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, namun *openness to experience* hanya memprediksi motivasi intrinsik. Motivasi akademik memediasi hubungan antara *openness to experience* dan *conscientiousness* dengan kinerja akademik.

Penelitian lain mengenai motivasi sebagai variabel perantara kepribadian dan kinerja juga dilakukan oleh Barrick (2002), dimana terdapat tiga fokus psikologi yang dikemukakan oleh Micthell's dalam Barrick (2002), yaitu motivasi berhubungan dengan orang lain (*communion striving*) mencerminkan tindakan diarahkan memperoleh penerimaan dalam hubungan pribadi dan bergaul dengan orang lain, motivasi prestasi (*accomplishment striving*) merefleksikan intensitas seseorang dalam menyelesaikan tugas dan dikarakteristikkan dengan tingkat orientasi tugas yang sangat tinggi, dan motivasi kedudukan (*status striving*) mengarah pada tindakan yang berusaha memperoleh kekuasaan dengan tingkatan status. Hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa dua fokus motivasi yaitu motivasi kedudukan (*status striving*) yang merepresentasikan tindakan yang berusaha memperoleh kekuasaan dengan tingkatan status dan motivasi prestasi (*accomplishment striving*) yang merefleksikan intensitas seseorang dalam menyelesaikan tugas dan dikarakteristikkan dengan tingkat orientasi tugas yang sangat tinggi, memediasi kepribadian ekstrasversi (*Extraversion*) dan kepribadian berhati-hati (*Conscientiousness*) dengan kinerja. Sedangkan kepribadian mampu bersepakat (*Agreeableness*), meskipun berhubungan dengan motivasi namun hanya akan berhubungan pada kinerja jika jenis atau tipe pekerjaannya dilakukan secara berkelompok.

Penelitian ini akan digunakan tiga dimensi motivasi dari Barrick yang meliputi: *communion striving*, *accomplishment striving*, dan *status striving*. Untuk mengukur ketiga dimensi motivasi tersebut digunakan kuesioner MOI (*Motivational Orientation Inventory*) yang secara khusus dikembangkan untuk menilai setiap proses terkait untuk masing-masing tiga maksud tujuan motivasi tersebut. Kelima puluh pertanyaan dalam kuesioner MOI tersebut dikembangkan

berdasarkan konseptualisasi dari Mitchell dalam Barrick (2002), dimana digunakan tiga proses psikologis untuk mengukur ketiga maksud motivasi tersebut. Proses psikologis difokuskan pada gairah, intensitas, dan ketekunan. Kuesioner tersebut menggunakan 5 skala Likert yang meminta responden untuk menyatakan tingkat persetujuannya.

2.1.3. Sertifikasi Guru

Menurut UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen, sertifikat pendidik merupakan bukti formal pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Guru di semua jenjang pendidikan formal diakui sebagai tenaga profesional dengan sertifikat pendidik ini. Sertifikasi merupakan salah satu cara pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Sedangkan pengertiannya menurut Samani, dkk (2008) adalah penguasaan pengajaran dan pendidikan beserta perangkat-perangkat pembelajaran dilakukan secara sistematis, baik portofolio maupun pelatihan atau PLPG.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi seperti yang dicantumkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan (Djaali dalam Palupi Baruningsih, 2011).

Samani, dkk (2008) berpendapat bahwa, sertifikasi guru bertujuan untuk menentukan tingkat kelayakan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran di sekolah sekaligus memberikan sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi syarat dan lulus uji sertifikasi. Menurut Mulyasa (2008), sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, sertifikasi guru merupakan bentuk dari pengakuan profesionalitas terhadap guru. Oleh karena itu,

proses sertifikasi merupakan salah satu bagian penting dalam memperoleh sertifikat pengakuan terhadap kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Wibowo dalam Mulyasa (2008), manfaat sertifikasi guru adalah:

- a. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan dengan menyediakan rambu-rambu dan instrument untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
- d. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.
- e. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan.

Sedangkan menurut Kemendiknas dalam Nur Zulaekha (2011), tujuan diadakannya sertifikasi guru adalah:

- a. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Meningkatkan proses dan mutu pendidikan.
- c. Meningkatkan martabat guru.
- d. Meningkatkan profesionalisme guru.

Aspek yang diujikan pada sertifikasi seperti yang ditulis oleh Mulyasa (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi pedagogik
Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi profesional

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

d. Kompetensi sosial

Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Hakim (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompetensi guru pada kinerja pembelajaran, menggunakan dimensi kompetensi yang sama seperti yang dinyatakan oleh Mulyasa yang merupakan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Indikator yang digunakan pada variabel sertifikasi dalam penelitian ini adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, dengan subkompetensi seperti yang dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Suyanto et al (2013) dan Mulyasa (2009) yang ditunjukkan seperti pada Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Dimensi dan indikator dalam sertifikasi

Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
Pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif Memahami siswa dengan memanfaatkan prin- 	<ul style="list-style-type: none"> y1.1 y2.2

Tabel 2.1 Dimensi dan indikator dalam sertifikasi (lanjutan)

Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
	sip-prinsip kepribadian <ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi bekal ajar siswa • Memahami landasan pendidikan • Menerapkan teori belajar dan pembelajaran • Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa • Menetapkan kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar • Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih • Menata latar pembelajaran • Melaksanakan pembelajaran yang kondusif • Merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode • Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar • Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum • Memfasilitasi siswa untuk pengembangan berbagai potensi akademik • Memfasilitasi siswa untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik 	<ul style="list-style-type: none"> • y2.3 • y2.4 • y2.5 • y2.6 • y2.7 • y2.8 • y2.9 • y2.10 • y2.11 • y2.12 • y2.13 • y2.14 • y2.15 • y2.16
Professional	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> • y2.17

Tabel 2.1 Dimensi dan indikator dalam sertifikasi (lanjutan)

Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami struktur konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar • Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait • Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari • Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi 	<ul style="list-style-type: none"> • y2.18 • y2.19 • y2.20 • y2.20 y2.21
Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik • Memahami keinginan dan harapan siswa • Mampu berdiskusi dengan baik tentang masalah-masalah yang dihadapi siswa serta solusinya • Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali siswa dan masyarakat sekitar 	<ul style="list-style-type: none"> • y2.23 • y2.24 • y2.25 • y2.26

2.1.4. Kinerja Guru

Kinerja merupakan kata terjemahan dari Bahasa Inggris “*performance*” yang artinya (1) pekerjaan, perbuatan (2) penampilan atau pertunjukan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Hasibuan (2001) menyatakan bahwa

kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi di berbagai sektor, baik swasta maupun publik.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melakukan kegiatan pembelajaran, menjadi pendidik bagi siswa dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan yang ingin dicapai (LAN dikutip oleh Mulyasa dalam Palupi Baruningsih, 2011).

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (1999), yaitu kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Mengetahui kondisi yang ada dari kinerja pegawai serta bagaimana meningkatkan kinerja mereka merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan adanya penilaian kinerja, manajemen organisasi dapat mengelola Sumber Daya manusia secara efektif dan efisien, serta dapat ditentukan pengembangan SDM yang bagaimna yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Menurut Ahmad S. Ruky (2002) penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Mendorong kinerja Sumber Daya Manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja.

- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan gajinya atau imbalannya
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya

Sedangkan menurut Wayne F. Cascio (dalam Sahlan Asnawi, 1999:145) penilaian Kinerja bertujuan :

- a. sebagai dasar pemberian reward and punishment
- b. sebagai kriteria dalam riset personil
- c. sebagai predictor
- d. sebagai dasar untuk membantu merumuskan tujuan program training
- e. sebagai *feedback* bagi karyawan itu sendiri
- f. sebagai bahan kaji bagi organisasi dan pengembangannya

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung dengan atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2002). Mangkunegara berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Risma & Sukanti (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- c. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- e. Faktor kontekstual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Rusmana (2010), dalam tesisnya menyatakan, dimensi kinerja terdiri dari: (1) Merencanakan Pembelajaran, (2) Implementasi Pembelajaran, dan (3) Mengevaluasi Pembelajaran (Nasution dalam Rusmana, 2010), hal ini juga sesuai dengan yang diatur dalam Buku 2 Tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2012) dan Penilaian Kinerja Guru (2008) yang pada dasarnya merupakan modifikasi dari *Teacher Performance Assesment Instrument* yang dikembangkan oleh *Georgia Department of Education*.

Dalam penelitian ini, variabel kinerja yang digunakan mengikuti yang dilakukan oleh Rusmana (2010). Alasan digunakannya adalah karena hal ini sesuai dengan Peraturan untuk Penilaian Kinerja Guru.

2.1.5. Focus Group Discussion (FGD)

Focus Group Discussion (FGD) merupakan teknik untuk menggali data-data dengan karakteristik khusus maupun penelitian dengan tujuan tertentu. Melalui teknik FGD dapat diketahui tentang persepsi, opini, kepercayaan dan sikap terhadap suatu produk, pelayanan, konsep atau ide, maupun memungkinkan dilakukannya suatu kajian kebutuhan atau evaluasi program yang tidak dapat dilaksanakan jika menggunakan teknik pengumpulan data lainnya. Dengan diperolehnya data yang berhubungan dengan faktor penyebab masalah dan potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, maka suatu masalah dapat segera

diselesaikan. Namun demikian, karena jumlah peserta FGD tidak banyak maka hasil FGD tidak dapat digeneralisasikan atau digunakan sebagai kesimpulan umum untuk populasi atau kelompok yang lebih luas dari peserta FGD.

FGD adalah salah satu teknik pengumpulan data kualitatif yang didesain untuk memperoleh informasi keinginan, kebutuhan, sudut pandang, kepercayaan dan pengalaman peserta tentang suatu topik, dengan pengarahan dari seorang fasilitator atau moderator (Paramita dkk, 2013). FGD bertujuan untuk mengeksplorasi masalah yang spesifik, yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Teknik ini bisa menghindari pemaknaan yang salah dari peneliti terhadap masalah yang diteliti sehingga bisa menarik kesimpulan terhadap makna-makna intersubyektif yang sulit diberi makna sendiri oleh peneliti karena dihalangi oleh subyektivitas peneliti (Kresno dalam Nurhayati, 2016). FGD memiliki beberapa karakteristik antara lain:

- a. Peserta tidak banyak dan memiliki kesamaan ciri. Peserta FGD terdiri sekitar 5-10 orang sehingga memungkinkan setiap individu untuk mendapat kesempatan mengutarakan pendapatnya serta cukup memperoleh pandangan anggota kelompok yang bervariasi (Krueger, 1988). Selain itu, alasan peserta tidak banyak adalah peserta mempunyai batasan waktu tertentu dalam berbicara karena fokus perhatian tidak hanya pada satu responden melainkan seluruh peserta. Peserta juga harus memiliki kesamaan ciri (homogen), misalnya sama-sama mengalami kasus yang akan didiskusikan bersama.
- b. Pertanyaan yang digunakan dalam FGD harus bersifat terbuka (*open-ended*). FGD bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai persepsi dan pandangan peserta terhadap sesuatu serta bisa digunakan untuk mengambil keputusan mengenai tindakan apa yang akan diambil.
- c. Topik diskusi ditentukan terlebih dahulu dan diatur secara berurutan. Pertanyaan diatur sedemikian rupa sehingga dimengerti oleh peserta diskusi (Krueger, 1988).
- d. Waktu yang digunakan untuk melakukan FGD sekitar 60-120 menit dan dapat dilakukan beberapa kali. Selain itu tempat yang digunakan untuk FGD juga harus netral, sehingga memungkinkan partisipan dapat mengeluarkan pendapatnya secara bebas.

FGD secara sederhana dapat didefinisikan sebagai suatu diskusi yang dilakukan secara sistematis dan terarah mengenai suatu isu atau masalah tertentu. Irwanto (2006) mendefinisikan FGD adalah suatu proses pengumpulan data dan informasi yang sistematis mengenai suatu permasalahan tertentu yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok. FGD mengandung tiga kata kunci yaitu: diskusi (bukan wawancara atau obrolan), kelompok (bukan secara individual), dan terfokus/terarah (topiknya tidak bebas). Sebagai alat penelitian, FGD dapat digunakan sebagai metode primer maupun sekunder. FGD berfungsi sebagai metode primer jika digunakan sebagai satu-satunya metode penelitian atau metode utama (selain metode lainnya) pengumpulan data dalam suatu penelitian. FGD sebagai metode penelitian sekunder umumnya digunakan untuk melengkapi riset yang bersifat kuantitatif dan atau sebagai salah satu teknik triangulasi. Kegunaan FGD disamping sebagai alat pengumpul data adalah sebagai alat untuk meyakinkan pengumpul data (peneliti) sekaligus alat *re-check* terhadap berbagai keterangan/informasi yang didapat melalui berbagai metode penelitian yang digunakan atau keterangan yang diperoleh sebelumnya, baik keterangan yang sejenis maupun yang bertentangan. Di luar fungsinya sebagai metode penelitian ilmiah, Krueger (1988) menyebutkan, FGD pada dasarnya juga dapat digunakan dalam berbagai ranah dan tujuan, misalnya (1) pengambilan keputusan, (2) *needs assesment*, (3) pengembangan produk atau program, (4) mengetahui kepuasan pelanggan, dan sebagainya.

Sebagai sebuah metode penelitian, pelaksanaan FGD memerlukan perencanaan matang. Untuk diperlukan beberapa persiapan sebagai berikut:

1) Membentuk Tim

Tim FGD umumnya mencakup:

- Moderator, yaitu fasilitator diskusi yang terlatih dan memahami masalah yang dibahas serta tujuan penelitian yang hendak dicapai (ketrampilan substantif), serta terampil mengelola diskusi (ketrampilan proses).
- Asisten moderator/co-fasilitator, yaitu orang yang intensif mengamati jalannya FGD, dan membantu moderator mengenai: waktu, fokus diskusi (apakah tetap terarah atau keluar jalur), apakah masih ada pertanyaan

penelitian yang belum terjawab, apakah ada peserta FGD yang terlalu pasif sehingga belum memperoleh kesempatan berpendapat.

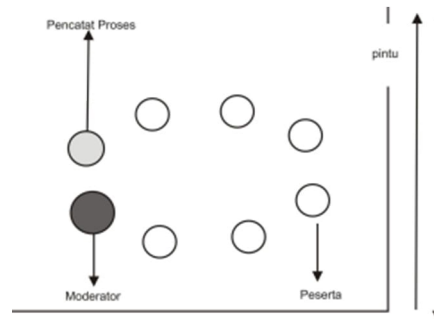
- Pencatat proses/Notulen, yaitu orang bertugas mencatat inti permasalahan yang didiskusikan serta dinamika kelompoknya. Umumnya dibantu dengan alat pencatatan berupa satu unit komputer atau laptop yang lebih fleksibel.
- Penghubung peserta, yaitu orang yang mengenal, menghubungi, dan memastikan partisipasi peserta. Biasanya disebut mitra kerja lokal di daerah penelitian.
- Penyedia logistik, yaitu orang-orang yang membantu kelancaran FGD berkaitan dengan penyediaan transportasi, kebutuhan rehat, konsumsi, akomodasi (jika diperlukan), insentif (bisa uang atau barang/cenderamata), alat dokumentasi, dll.
- Dokumentasi, yaitu orang yang mendokumentasikan kegiatan dan dokumen FGD: memotret, merekam (audio/video), dan menjamin berjalannya alat-alat dokumentasi, terutama perekam selama dan sesudah FGD berlangsung.
- Lain-lain jika diperlukan (tentatif), misalnya petugas antar-jemput, konsumsi, bloker (penjaga “keamanan” FGD, dari gangguan, misalnya anak kecil, preman, telepon yang selalu berdering, teman yang dibawa peserta, atasan yang datang mengawasi, dsb)

2) Memilih dan Mengatur Tempat

Pada prinsipnya, FGD dapat dilakukan di mana saja, namun seyogyanya tempat FGD yang dipilih hendaknya merupakan tempat yang netral, nyaman, aman, tidak bising, berventilasi cukup, dan bebas dari gangguan yang diperkirakan bisa muncul (pengamen, anak kecil, dsb). Selain itu tempat FGD juga harus memiliki ruang dan tempat duduk yang memadai (bisa lantai atau kursi). Posisi duduk peserta harus setengah atau tiga perempat lingkaran dengan posisi moderator sebagai fokusnya. Jika FGD dilakukan di sebuah ruang yang terdapat pintu masuk yang depannya ramai dilalui orang, maka hanya moderator

yang boleh menghadap pintu tersebut, sehingga peserta tidak akan terganggu oleh berbagai “pemandangan” yang dapat dilihat diluar rumah.

Jika digambarkan, layout ruang diskusi dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.2 Layout FGD
(Irwanto, 2006)

3) Menyiapkan Logistik

Logistik adalah berbagai keperluan teknis yang diperlukan sebelum, selama, dan sesudah FGD terselenggara. Umumnya meliputi peralatan tulis (ATK), dokumentasi (audio/video), dan kebutuhan-kebutuhan peserta FGD: seperti transportasi; properti rehat: alat ibadah, konsumsi (makanan kecil dan atau makan utama); insentif; akomodasi (jika diperlukan); dan lain sebagainya.

Insentif dalam penyelenggaraan FGD adalah suatu hal yang wajar diberikan. Selain sebagai strategi untuk menarik minat peserta, pemberian insentif juga merupakan bentuk ungkapan terima kasih peneliti karena peserta FGD bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk mencurahkan pendapatnya dalam FGD. Jika perlu, sejak awal, dicantumkan dalam undangan mengenai insentif apa yang akan mereka peroleh jika datang dan aktif dalam FGD. Mengenai bentuk dan jumlahnya tentu disesuaikan dengan sumberdaya yang dimiliki peneliti. Umumnya insentif dapat berupa sejumlah uang atau souvenir (cinderamata).

4) Jumlah Peserta

Dalam FGD, jumlah peserta menjadi faktor penting yang harus dipertimbangkan. Terlalu sedikit tidak memberikan variasi yang menarik, dan terlalu banyak akan mengurangi kesempatan masing-masing peserta untuk memberikan sumbangan pikiran yang mendalam. Jumlah peserta dapat dikurangi atau ditambah tergantung dari tujuan penelitian dan fasilitas yang ada.

5) Rekrutmen Peserta: Homogen atau Heterogen?

Tekait dengan homogenitas atau heterogenitas peserta FGD, Irwanto (2006) mengemukakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- Pemilihan derajat homogenitas atau heterogenitas peserta harus sesuai dengan tujuan awal diadakannya FGD.
- Pertimbangan persoalan homogenitas atau heterogenitas ini melibatkan variabel tertentu yang diupayakan untuk heterogen atau homogen. Variabel sosio-ekonomi atau gender boleh heterogen, tetapi peserta itu harus memahami atau mengalami masalah yang didiskusikan. Dalam mempelajari persoalan makro seperti krisis ekonomi atau bencana alam besar, FGD dapat dilakukan dengan peserta yang bervariasi latar belakang sosial ekonominya, tetapi dalam persoalan spesifik, seperti perkosaan atau diskriminasi, sebaiknya peserta lebih homogen.
- Secara mendasar harus disadari bahwa semakin homogen sebenarnya semakin tidak perlu diadakan FGD karena dengan mewawancarai satu orang saja juga akan diperoleh hasil yang sama atau relatif sama.
- Semakin heterogen semakin sulit untuk menganalisis hasil FGD karena variasinya terlalu besar.
- Homogenitas-heterogenitas tergantung dari beberapa aspek. Jika jenis kelamin, status sosial ekonomi, latar belakang agama homogen, tetapi dalam melaksanakan usaha kecil heterogen, maka kelompok tersebut masih dapat berjalan dengan baik dan FGD masih dianggap perlu.
- Pertimbangan utama dalam menentukan homogenitas-heterogenitas adalah ciri-ciri mana yang harus/boleh/tidak boleh heterogen dan ciri-ciri mana yang harus/boleh/tidak boleh homogen.

Analisis data dan Penulisan Laporan FGD adalah tahap akhir dari kerja keras peneliti. Langkah-langkahnya dapat ditempuh sebagai berikut:

- 1) Mendengarkan atau melihat kembali rekaman FGD
- 2) Tulis kembali hasil rekaman secara utuh (membuat transkrip/verbatim)
- 3) Baca kembali hasil transkrip
- 4) Cari mana masalah-masalah (topik-topik) yang menonjol dan berulang-ulang muncul dalam transkrip, lalu kelompokkan menurut masalah atau topik.

5) Karena berhubungan dengan kelompok, data-data yang muncul dalam FGD biasanya mencakup: konsensus, perbedaan pendapat, pengalaman yang berbeda, dan ide-ide inovatif yang muncul, dan sebagainya.

6) Buat koding dari hasil transkripsi menurut pengelompokan masalah/topik

Menurut Irwanto (2006), dalam melakukan analisis FGD perlu diperhatikan hal-hal berikut:

- Periksa dahulu, apakah tujuan FGD tercapai - antara lain terlihat dari jumlah pertanyaan yang ditanyakan (dieksekusi) apakah sesuai dengan rencana awal?
- Adakah perubahan dalam tujuan FGD yang terjadi karena masukan dari peserta?
- Identifikasi masalah utama yang dikemukakan oleh peserta. Untuk itu perhatikan tema sentral dalam FGD.
- Adakah variasi peserta dalam persoalan utama ini? Bagaimana variasinya? Mengapa? Jika perbedaan ini timbul, keduanya harus disajikan dalam laporan.
- Selain persoalan utama itu, adakah persoalan lain (tema-tema lain) yang muncul dalam diskusi? Apa saja? Mana yang relevan dengan tujuan FGD?
- Buatlah suatu kerangka prioritas dari persoalan-persoalan yang muncul.
- Lakukan koding sesuai dengan faktor-faktor yang dikehendaki.

Setelah pekerjaan di atas selesai, baru hasilnya dituliskan atau dilaporkan dengan cara berikut:

- Tuliskan topik-topik/masalah-masalah yang ditemukan dari hasil FGD. Setelah itu tuliskan juga “kutipan-kutipan langsung” (apa kata orang yang berdiskusi) mengenai masalah tersebut
- Bahas topik-topik atau masalah-masalah yang diungkapkan bersama tim peneliti. Lakukan topik demi topik, sampai semua topik/masalah penting selesai dilaporkan dan dibahas.

Keseluruhan laporan FGD harus memuat poin-poin berikut ini: (a) identitas subjek (untuk kasus tertentu diperlukan deskripsi subyek, bisa ditulis dalam lampiran); (b) tujuan FGD; (c) bentuk FGD; (d) waktu FGD; (e) tempat berlangsungnya FGD; (f) alat bantu dalam FGD; (g) berapa kali dilakukan FGD;

(h) tema-tema atau temuan penting dalam FGD, (i) kendala-kendala selama proses FGD; (j) pemahaman-pemaknaan FGD; dan (k) pembahasan hasil FGD.

2.1.6. *Structural Equation Modelling – Partial Least Squares (SEM-PLS)*

Model persamaan structural (Structural Equation Modelling) merupakan perkembangan dari analisis factor dan analisis jalur (Ghozali, 2012). Pada umumnya terdapat dua jenis tipe SEM yang sudah dikenal, yaitu *covariance based structural equation modelling* (CB-SEM) dan *partial least square path modelling* (PLS-SEM) atau sering disebut *variance* atau *component based structural equation modelling*. *Covariance based SEM* diwakili oleh perangkat lunak seperti AMOS, EQS, LISREL, Mplus; sedangkan *component based SEM* diwakili perangkat lunak seperti PLS-Graph, SmartPLS, VisualPLS.

SEM atau pemodelan persamaan struktural adalah salah satu dari teknik analisis multivariat yang digunakan untuk menguji teori mengenai sekumpulan relasi antar sejumlah variabel secara simultan. Perbedaan utama antara SEM dengan teknik analisis multivariat lain adalah SEM memungkinkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang saling terkait dalam sebuah analisis tunggal, sistematis, dan komprehensif, yaitu melalui pemodelan relasi antar sejumlah konstruk independen dan dependen secara simultan. Jadi, SEM dapat mengestimasi secara serentak sederetan persamaan regresi berganda yang berdiri sendiri-sendiri, namun saling bergantung antara satu dengan yang lain dalam bentuk model struktural (Dachlan, 2014). Adapun kemampuan dasar yang dimiliki oleh SEM sebagai berikut :

- a. SEM dapat melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk semua ukuran/indikator terhadap masing-masing variabel latennya sebagaimana yang dilakukan oleh analisis faktor konfirmatori.
- b. SEM juga bisa digunakan untuk menguji hubungan kausalitas (dependensi secara statistik) antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. SEM mengakomodasi kemampuan analisis jalur dengan menampilkan diagram jalur berupa diagram skematik untuk memudahkan analisis dengan tampilan visual.

SEM berbasis *covariance* (CBSEM) berusaha meminimumkan perbedaan antara *sample covariance* yang diprediksi oleh model teoritis sehingga proses estimasi menghasilkan *matrik covariance* dari data yang diobservasi. Penggunaan CBSEM sangat dipengaruhi oleh asumsi parametrik yang harus dipenuhi seperti variabel yang diobservasi memiliki *multivariate normal distribution* dan observasi harus independen satu sama lain. CBSEM juga sangat dipengaruhi oleh jumlah sampel, jumlah yang kecil secara potensial akan menghasilkan error yaitu model yang jelek masih dapat menghasilkan *model fit*. Selain itu, CBSEM juga mengharuskan dalam membentuk variabel laten, indikator-indikatornya bersifat reflektif. Dengan keterbatasan tersebut, maka sekarang banyak yang menggunakan SEM berbasis *component* atau *variance* yang terkenal dengan *Partial Least Square* (PLS).

Pendekatan *variance based* atau *component based* dengan PLS orientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke *component based predictive model*. Partial Least Squares (PLS) dikembangkan pertama kali oleh Herman Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi *path model* yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio).

Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. PLS-SEM mampu untuk mengukur variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi melalui indikator-indikatornya. Model yang akan diestimasi dalam PLS-SEM biasanya diasumsikan mempunyai hubungan kausalitas antara variabel laten dengan variabel *observed* sebagai indikator.

Variabel laten yang dibentuk dalam SEM-PLS, indikatornya dapat berbentuk reflektif atau formatif. Indikator reflektif merupakan indikator yang bersifat manifestasi terhadap konstruk dan sesuai dengan *classical test theory*

yang mengasumsikan bahwa varians di dalam pengukuran skor variabel laten merupakan fungsi dari *true score* ditambah dengan error. Sedangkan indikator formatif merupakan indikator yang bersifat mendefinisikan karakteristik atau menjelaskan konstruk.

2.2. Penelitian Terdahulu

2.2.1. Hubungan antara Kepribadian dengan Kinerja

Penelitian yang focus terhadap analisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja telah banyak dilakukan, salah satunya yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (1991) yang menganalisis hubungan antara teori kepribadian *Big Five* dengan lima dimensi (*Extraversion*, *Emotional Stability*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, dan *Openness to Experience*) dengan tiga kriteria kinerja (kemahiran pekerjaan, kemahiran pelatihan, dan data personal) untuk lima kelompok pekerjaan (profesional, polisi, manajer, tenaga penjual, dan tenaga terlatih atau semi terlatih). Hasilnya menunjukkan bahwa salah satu dimensi personaliti, *Conscientiousness*, menunjukkan hubungan konsisten dengan semua kriteria kinerja untuk semua kelompok pekerjaan. *Extraversion* merupakan prediktor valid untuk dua pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial, manajer dan tenaga penjual. *Openness to Experience* dan *Extraversion* merupakan prediktor valid dari kriteria kemahiran pelatihan. Dimensi kepribadian yang lain juga ditemukan sebagai prediktor valid untuk beberapa pekerjaan dan jenis kriteria lain. Penelitian yang sama dilakukan oleh Barrick (1993) juga menyatakan terdapat dua dimensi kepribadian (*conscientiousness* dan *extraversion*) secara signifikan berhubungan dengan kinerja. Harycoon Angmalisang (2011) melakukan penelitian yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru di SMA Kristen Irene Manado. Dari hasil beberapa penelitian tersebut dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Tidak ada pengaruh dari kepribadian terhadap kinerja

2.2.2. Hubungan antara Kepribadian, Motivasi dengan Kinerja

Gungor (2011) melakukan penelitian yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja. Penelitian tersebut dilakukan dengan menganalisis

hubungan antara aplikasi manajemen sistem reward dengan kinerja karyawan pada bank. Respondennya sebanyak 116 orang pada 12 bank global di Istanbul. Penelitian tersebut juga berfokus pada motivasi sebagai faktor intervening antara sistem reward dan kinerja karyawan. Salah satu hipotesisnya menyatakan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi bisa dihasilkan kesimpulan bahwa motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Erni Sulastri (2011) yang juga meneliti pengaruh hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru yang hasilnya secara parsial motivasi kerja berpengaruh sebesar 48,8% terhadap kinerja guru.

Barrick (2002) menyatakan adanya hubungan yang konsisten antara kepribadian dan kinerja melalui variabel motivasi. Pada studi tersebut, penulis mengembangkan dan menguji model kinerja yang menguji efek variabel antara motivasi pada hubungan antara kepribadian dan kinerja pada pekerjaan bidang penjualan. Analisis struktural kovarians mengungkapkan variabel motivasi proksimal menjadi mekanisme berpengaruh dimana ciri-ciri kepribadian distal mempengaruhi kinerja pekerjaan. Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 jenis yaitu, *accomplishment striving*, *communion striving*, dan *status striving*. Secara khusus, *status striving* dan *accomplishment striving* memediasi efek *extraversion* dan *conscientiousness* pada peringkat kinerja penjualan. Meskipun *agreeableness* berkorelasi dengan *communion striving*, baik *agreeableness* atau *communion striving* terkait dengan keberhasilan dalam pekerjaan penjualan ini. Penelitian kedua yang menjelaskan bahwa motivasi berperan sebagai variabel intervening antara kepribadian dan kinerja juga dilakukan oleh Viari, dkk (2012). Penelitian tersebut menganalisis efek kepribadian pada motivasi akademis dan kinerja akademis pada sejumlah mahasiswa. Hasilnya menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* memprediksi motivasi baik intrinsik (keinginan beraktivitas atau meraih pencapaian tertentu semata-mata demi kesenangan atau kepuasan dari melakukan aktivitas tersebut) maupun ekstrinsik (keinginan untuk mengejar suatu tujuan yang diakibatkan oleh imbalan-imbalan eksternal), sedangkan *openness to experience* hanya berpengaruh pada motivasi intrinsik. Kemudian penelitian tersebut juga memberikan kesimpulan

bahwa motivasi akademis memediasi antara *kepribadian openness to experience* dan *conscientiousness* dengan kinerja akademis. Nurhayati (2015) yang juga meneliti pengaruh kepribadian terhadap kinerja dengan variabel intervening motivasi, hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa, motivasi mempunyai pengaruh yang “lemah” terhadap kinerja dengan nilai *f-square* 0,043 dan variabel motivasi tidak memenuhi syarat mediasi hubungan kepribadian terhadap kinerja. Dari beberapa penjelasan diatas, diajukan hipotesis:

H2 : Tidak ada pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi

H3 : Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja

H4 : Motivasi memediasi hubungan antara Kepribadian terhadap Kinerja

2.2.3. Hubungan antara Kepribadian, Sertifikasi Guru dengan Kinerja

Penelitian mengenai hubungan antara kepribadian dengan sertifikasi guru masih jarang dilakukan karena sertifikasi guru merupakan hal yang baru, namun dalam konteks kompetensi yang merupakan bagian dari sertifikasi ada penelitian yang dilakukan oleh John Jones (1989) yang meneliti pengaruh hubungan dari kepribadian dan kompetensi guru yang dalam pengambilan datanya menggunakan kuesioner yang diisi oleh siswa pada tahun pertama dan kedua untuk menilai sepuluh guru, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan kompetensi guru yang dalam penelitian ini dihubungkan dengan sertifikasi guru.

Hakim (2015) melakukan penelitian mengenai hubungan kompetensi yang sesuai dengan sertifikasi guru terhadap kinerja mengajar dosen, yang hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi dalam sertifikasi guru tersebut secara terpisah dan gabungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Sedangkan untuk variabel sertifikasi guru sebagai variabel mediasi antara kepribadian dan kinerja, peneliti masih belum menemukan penelitian yang sesuai. Untuk itu dalam penelitian ditambahkan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Tidak ada pengaruh Kepribadian terhadap Sertifikasi

H6 : Tidak ada pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja

H7 : Sertifikasi memediasi hubungan antara Kepribadian dengan Kinerja

Pada Tabel 2.2 ditunjukkan tentang perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu.

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu tentang kepribadian, motivasi, sertifikasi, dan kinerja

No	Judul	Penulis	Hasil	Variabel			
				Kepribadian	Motivasi	Sertifikasi	Kinerja
1	Students' Rating of Teacher Personality and Teaching Competence	John Jones (1989)	Kepribadian guru berpengaruh terhadap kompetensi guru.	Ada	Tidak ada	Ada	Tidak ada
2	Analisis Pengaruh Faktor Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja Guru, dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran di SMA Negeri Kabupaten Lebak Banten	Eko Supratono (2008)	Kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pembelajaran. Maka dapat disimpulkan bahwa mutu pembelajaran dapat ditingkatkan dengan meningkatkan budaya sekolah dan manajemen perubahan, kinerja guru, motivasi kerja dan komitmen guru, serta kinerja guru.	Tidak ada	ada	Tidak ada	Ada
3	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru : Studi Analisis terhadap Guru SDN di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Keca-	Rusmana (2010)	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja. Budaya kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap budaya kerja guru.	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada	Ada

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu tentang kepribadian, motivasi, sertifikasi, dan kinerja (lanjutan)

No	Judul	Penulis	Hasil	Variabel			
				Kepribadian	Motivasi	Sertifikasi	Kinerja
	matan Cilengkrang Kabupaten Bandung		Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja				
4	Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Mengajar	Harycoon Angmalisang (2011)	Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar. Kontribusi kepribadian terhadap kinerja mengajar sebesar 53,20%	ada	Tidak ada	Tidak ada	ada
5	Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Juwana	Erni Sulastris (2011)	Sertifikasi Guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 10,5%. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 48,8%. Sertifikasi guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 54,5%	Tidak ada	ada	ada	Ada
6	Analisis Pengaruh Income Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan	Waspodo Tjipto	Kinerja guru (melalui indikator pengetahuan, sikap, keterampilan)	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada	Ada

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu tentang kepribadian, motivasi, sertifikasi, dan kinerja (lanjutan)

No	Judul	Penulis	Hasil	Variabel			
				Kepribadian	Motivasi	Sertifikasi	Kinerja
	Kualitas Pendidikan di Sekolah dasar Kota Surabaya	Subroto (2011)	berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan (yang dilihat dari kualitas nilai dan kuantitas belajarnya). Kinerja guru memiliki peranan yang penting didalam mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah dasar Kota Surabaya.	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada	Ada
7	The effect of personality traits on academic performance: The mediating role of academic motivation	Asghar Hazrati-Viari, Ali Tayarani Rad, Sayed Saeed Torabi (2012)	<i>Conscientiousness</i> memprediksi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. <i>Openness to experience</i> memprediksi motivasi intrinsik. Motivasi akademis memediasi hubungan antara <i>openness to experience</i> dan <i>conscientiousness</i> dengan kinerja akademis.	ada	Tidak ada	Tidak ada	Ada
8	Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja	Hesti Murwati	Terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja,	Tidak ada	ada	ada	ada

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu tentang kepribadian, motivasi, sertifikasi, dan kinerja (lanjutan)

No	Judul	Penulis	Hasil	Variabel			
				Kepribadian	Motivasi	Sertifikasi	Kinerja
	ja Guru diSMK Negeri Se-Surakarta	(2013)	hal ini ditunjukkan oleh t hitung>t table yaitu 10,664>1,664. Terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh t hitung>t table yaitu 8,226>1,991	Tidak ada	ada	ada	ada
9	Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Komitmen Profesional dan Dampaknya Pada Kinerja Serta Kepuasan Kerja Guru Matematika SMP dan MTS	Zuhdy Tafqihan, Suryanto (2014)	Pengarus positif kompetensi pada komitmen profesional dan kinerja Pengaruh positif komitmen profesional pada kinerja dan kepuasan kerja	Tidak ada	Tidak ada	ada	ada
10	Pengaruh Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru BK SMAN	Kulasse Kanto (2015)	Sertifikasi tidak menunjukkan perbedaan kinerja yang signifikan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja	ada	ada	Tidak ada	ada
11	Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Pro-	Adnan Hakim	Masing-masing kompetensi baik secara terpisah maupun gabungan	Ada	Tidak ada	ada	ada

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu tentang kepribadian, motivasi, sertifikasi, dan kinerja (lanjutan)

No	Judul	Penulis	Hasil	Variabel			
				Kepribadian	Motivasi	Sertifikasi	Kinerja
	Professional Cmpetence and Social) On the Performance of Learning		berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen	Ada	Tidak ada	ada	ada
12	Analisis Pengaruh Kepribadian dan Kinerja Melalui Variabel Intervening Motivasi dan OCB	Diah Rahmah Nurhayati (2016)	Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur 0,345 dan nilai t-statistik 3,672. OCB mampu bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan kepribadian dengan kinerja, tetapi motivasi tidak mampu memediasi hubungan kepribadian dengan kinerja	ada	ada	Tidak ada	ada
13	Analisis Pengaruh Kepribadian dan Kinerja Melalui Variabel Intervening Motivasi dan Sertifikasi Guru pada Madrasah	Rizal Maulana	-	ada	ada	ada	ada

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB 3

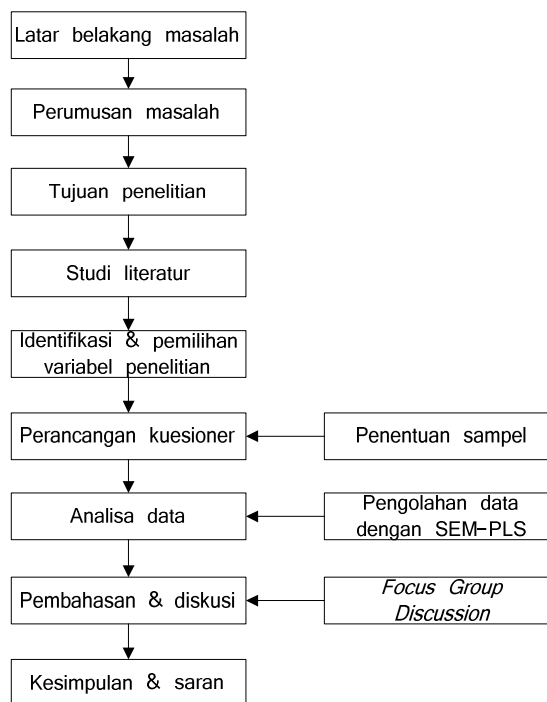
METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat konfirmatori dengan tujuan untuk menguji hubungan saling mempengaruhi antara variabel-variabel. Pada penelitian jenis ini dukungan teori dibutuhkan sebagai landasan untuk mengajukan hipotesis. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang diuji adalah kepribadian (*Extension of the sense of self, Warm relatedness to other, Self Acceptance, Realistic percepton of reality, Self objectification, insight and humor, Unifying philosophy of life*), motivasi (*com-munion striving, status striving, accomplishment striving*), Sertifikasi Guru (Kompetensi Akademik, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial) dan kinerja (*performance*).

3.2. Diagram Alir Penelitian

Guna memudahkan alur penelitian terhadap pengaruh kepemimpinan komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja, dibuat penyusunan diagram alir proses penelitian seperti pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian

Bagan di atas menggambarkan penelitian dari awal (latar belakang masalah) hingga tahap kesimpulan dan saran. Berikut keterangan dari masing-masing proses :

1. Latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu mengidentifikasi fakta dan masalah yang terjadi di lapangan, merumuskan permasalahan dan menetapkan tujuan, yaitu pengaruh kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan.
2. Studi literatur yaitu melakukan studi pada penelitian terdahulu terkait kepribadian, motivasi, dan kinerja sektor publik.
3. Identifikasi variabel penelitian yaitu menetapkan dimensi kepribadian, motivasi, dan kinerja yang akan menjadi variabel dalam penelitian, serta menentukan masing-masing indikatornya.
4. Perancangan kuesioner yaitu membuat daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden berdasarkan definisi operasional dari masing-masing indikator.
5. Analisa data yaitu pengolahan data hasil kuesioner dari responden menggunakan SEM-PLS.
6. Pembahasan yaitu mencari strategi untuk meningkatkan kinerja dari hasil analisa data dengan menggunakan *Focus Group Discussion*.
7. Membuat kesimpulan dan saran dari hasil analisa data dan pembahasan.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah jenis sampling jenuh (sensus), dimana sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Teknik ini digunakan karena populasi relatif kecil dan penelitian dibuat generalisasi dengan kesalahan sekecil mungkin.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan melalui kuesioner

yang disebarkan secara langsung ke Madrasah Aliyah Negeri di Kota Kediri, sedangkan data sekunder digunakan melalui tinjauan pustaka, baik melalui penelitian terdahulu maupun data mengenai obyek penelitian.

3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini akan dicari hubungan pengaruh variabel bebas/independent (X) terhadap variabel terikat/dependen (Y) melalui variabel perantara (intervening). Yang menjadi variabel bebas adalah kepribadian (*extension of self, warm relating of self to other, emotional security, realistic perception, skills and assignment, self-objection (insight & humor), a unifying philosophy of live*), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (*performance*). Dan variabel intervening yang digunakan adalah variabel motivasi (*communion striving, status striving, accomplishment striving*), sertifikasi (pedagogik, profesional, sosial). Untuk mengukur instrumen penelitian ini Skala yang digunakan dalam item pertanyaan adalah 5 skala likert. dimana 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju.

3.5.1. Kepribadian (*personality*)

Kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki enam dimensi yaitu *Extension of the sense of self, Warm relatedness to other, Self Acceptance, Realistic perception of reality, Self objectification, Unifying philosophy of life*, seperti yang disajikan pada Tabel 3.1.

1. Kuesioner berbentuk *close-ended question* dengan lima alternatif dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju sesuai dengan rentang 1-5. Untuk menghindari kecenderungan responden berespon terhadap alternatif jawaban yang sama (*response set*).

Tabel 3.1 Dimensi dan indikator variabel kepribadian

Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
<i>Extension of the sense of self</i> – Perluasan perasaan diri	✓ Menganggap guru merupakan pekerjaan yang penting	✓ x1.1
	✓ Tanggap terhadap lingkungan	✓ x1.2

Tabel 3.1 Dimensi dan indikator variabel kepribadian (lanjutan)

Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
	✓ Mengajar dapat memuaskan hati	✓ x1.3
<i>Warm relatedness to other</i> – Relasi sosial yang hangat	✓ Kemampuan berempati	✓ x1.4
	✓ Mampu menjalin pertemanan dengan orang lain	✓ x1.5
	✓ Hormat dan menghargai setiap orang	✓ x1.6
<i>Self Acceptance</i> – Keamanan emosional	✓ Kemampuan mengontrol emosi	✓ x1.7
	✓ Menerima kelebihan dan kekurangan diri dan orang lain	✓ x1.8
<i>Realistic percepton of reality</i> – Persepsi realistis	✓ Kemampuan memandang orang lain, objek dan situasi	✓ x1.9 x1.10
	✓ Mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan benar dan tenang	✓ x1.11 x1.12
<i>Self objectification</i> – Pemahaman diri	✓ Objektif	✓ x1.13 x1.14
	✓ Kemampuan humor dengan menghubungkan secara positif	✓ x1.15 x1.16
<i>Unifying philosophy of life</i> – Filosofi hidup	✓ Memahami tujuan hidup	✓ x1.17 x1.18
	✓ Mengetahui hakekat sesuatu	✓ x1.19

Item pertanyaan pada Tabel 3.1 untuk lebih jelasnya ada pada Lampiran 1.

3.5.2. Motivasi

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 jenis yaitu accomplishment striving, communion striving dan status striving. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah kuesioner MOI (Motivational

Orientation Inventory) yang terdiri dari 9 item pertanyaan, masing-masing dimensi motivasi diukur dengan 3 item pertanyaan persetujuan. Skala penilaian menggunakan skala likert. Tabel 3.2 menunjukkan dimensi dari variabel motivasi.

Tabel 3.2 Dimensi dan indikator variabel motivasi

Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
<i>Accomplishment striving</i>	➤ Penetapan target dalam penyelesaian pekerjaan	➤ y1.1
	➤ Tidak pernah menyerah untuk menyelesaikan pekerjaan	➤ y1.2
	➤ Menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin	➤ y1.3
<i>Status striving</i>	➤ Berpikir untuk mendapat prestasi	➤ y1.4
	➤ Menjadi yang paling teladan	➤ y1.5
	➤ Lebih baik dari orang lain	➤ y1.6
<i>Communion</i>	➤ Bekerja sama dengan orang lain	➤ y1.7
	➤ Bergaul dengan orang lain	➤ y1.8
	➤ Peduli dengan orang lain	➤ y1.9

3.5.3. Sertifikasi Guru

Dalam penelitian ini menggunakan tiga dimensi sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam sertifikasi, yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi professional dan kompetensi sosial, atau sesuai seperti yang disajikan pada Tabel 2.1. Skala penilaian menggunakan skala likert.

3.5.4. Kinerja

Dalam penelitian ini menggunakan tiga dimensi sesuai Buku Panduan 2 Penilaian Kinerja Guru, yaitu Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, dan Penilaian Pembelajaran seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.3. Skala penilaian menggunakan skala likert.

Tabel 3.3 Dimensi dan indikator variabel kinerja

Dimensi	Indikator	Item pertanyaan
Perencanaan Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Membuat RPP ➤ Menetapkan tujuan pembelajaran di setiap pertemuan mengajar ➤ Bahan ajar disusun secara runut dan logis ➤ Mempersiapkan metode pembelajaran yang efektif dan atraktif 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ y3.1 ➤ y3.2 ➤ y3.3 ➤ y3.4
Pelaksanaan Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pembelajaran yang efektif dan atraktif ➤ Menguasai materi pembelajaran ➤ Menggunakan metode pengajaran, memanfaatkan media ajar ➤ Menggunakan tata bahasa yang benar dan tepat 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ y3.5 ➤ y3.6 ➤ y3.7 ➤ y3.8
Penilaian Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Merancang alat evaluasi bagi siswa ➤ Capaian kompetensi sesuai dengan RPP ➤ Kesesuaian evaluasi dengan tujuan, memberikan <i>feed-back</i> untuk murid dari hasil penilaian belajar 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ y3.9 ➤ y3.10 ➤ y3.11

Sedangkan untuk pengkodean pada saat pengolahan dengan aplikasi smartPLS, dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Pengkodean Dimensi pada saat pengolahan

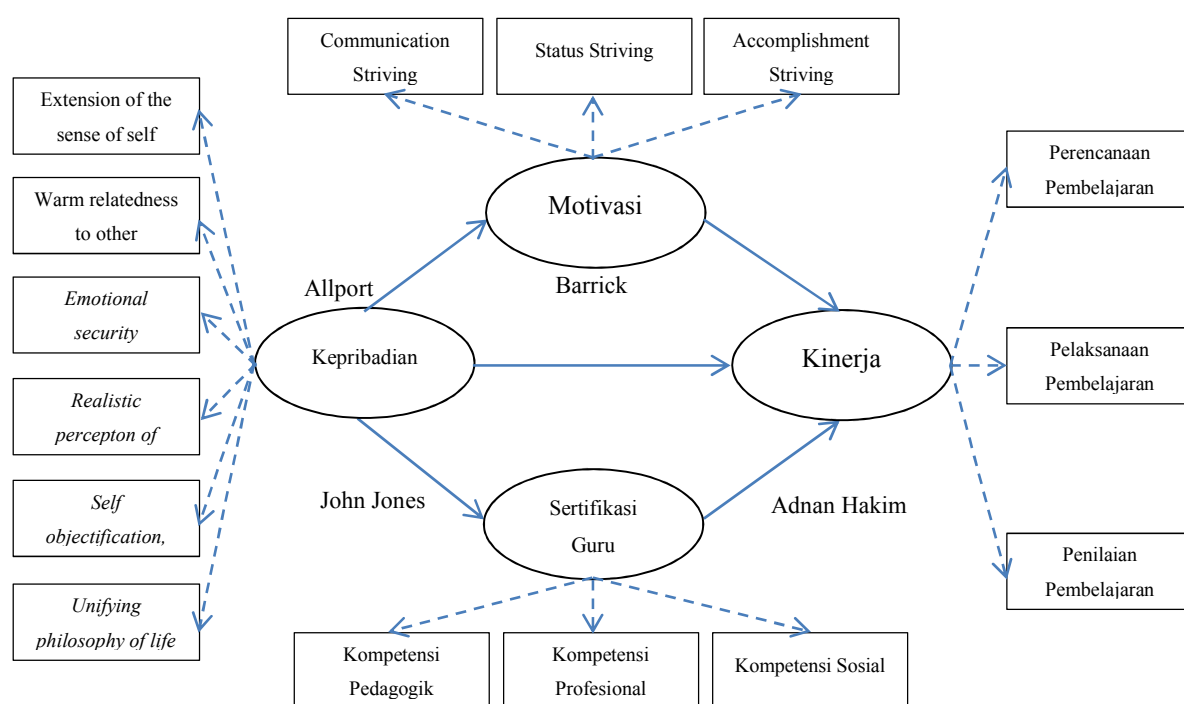
Variabel	Dimensi	Kode
Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Extension of the sense of self ➤ Warm relatedness to other ➤ Emotional security ➤ Realistic perception of reality ➤ Self objectification insight and humor ➤ Unifying philosophy of life 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ eos ➤ wrto ➤ es ➤ rpsa ➤ soih ➤ upol

Tabel 3.4 Pengkodean Dimensi pada saat pengolahan (lanjutan)

Variabel	Dimensi	Kode
Motivasi	➤ Accomplishment striving	➤ as
	➤ Status striving	➤ ss
	➤ Communion	➤ com
Sertifikasi	➤ Kompetensi pedagogik	➤ Pdg
	➤ Kompetensi profesional	➤ prf
	➤ Kompetensi sosial	➤ sos
Kinerja	➤ Perencanaan pembelajaran	➤ rpb
	➤ Pelaksanaan pembelajaran	➤ ppb
	➤ Penilaian pembelajaran	➤ epb

3.6. Kerangka Pemikiran Teoritis

Model konseptual dari penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2 Model Konstruk Penelitian tentang kinerja guru

3.7. Skala Pengukuran Variabel

Untuk pengukuran variabel dalam kuesioner digunakan skala likert, yang merupakan metoda pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau ketidak-

setujuan-nya terhadap subyek atau obyek tertentu. Pengukuran skala likert menggunakan pilihan kriteria nilai 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan nilai 5 untuk Sangat Setuju (SS) dalam pemberian jawaban kuesioner seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Skala Likert

Nilai	Kriteria	Penjelasan
5	Sangat Setuju (SS)	Responden sangat setuju terhadap pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
4	Setuju (S)	Responden menganggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
3	Cukup Setuju/Ragu-ragu (CS)	Responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
2	Tidak Setuju (TS)	Responden tidak menganggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan karena sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

3.8. Teknik Analisa Data

Analisa akan dilakukan dengan cara membahas hasil kuesioner yang telah diolah, baik dengan menggunakan analisa deskriptif maupun dengan menggunakan analisa kuantitatif, seperti uraian berikut ini:

- Analisa deskriptif. Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dan juga pada tiap item pertanyaan yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan

perhitungan skor dengan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

- Analisa kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengukuran konstruk dan hubungan-hubungan antar variabel dilakukan dengan teknik multivariat *Structural Equation Modelling* (SEM)-PLS. Adapun alasan penggunaan metode tersebut adalah kemampuan dasarnya menguji hubungan kausalitas antar variabel independen terhadap variabel dependen dan bisa melakukan uji validitas & reliabilitas untuk indikator terhadap variabel latennya. Selain itu SEM juga bisa mengakomodasi kemampuan analisis jalur dengan diagram jalur/skematik untuk memudahkan analisis dengan tampilan visual. PLS (*Partial Least Square*) merupakan SEM berbasis *component* atau *variance* dengan orientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke model prediktif berbasis komponen. Selain itu juga dilihat dari sampel yang digunakan pada SEM-PLS bisa menggunakan sampel yang tidak terlalu besar, dengan minimum jumlah sampel sebanyak 25-30, tidak diperlukan data dengan distribusi normal, skala penelitian tidak harus menggunakan skala interval, memungkinkan model yang digunakan sangat kompleks dengan banyak variabel laten dan indikator. Alat analisa yang digunakan dalam metode ini adalah *software* Software SmartPLS Ver.3. Menurut Ghozali (2014) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi basis *variance*. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori, sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Untuk pengujian hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya t-statistik.

3.8.1. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk block indikator.

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin dalam Chozali, 2014).

Discriminant validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada bloknya lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Fornell dan Larcker dalam Ghazali, 2014). Berikut rumus menghitung AVE.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)} \quad (3.1)$$

dimana:

λ_i = *component loading* ke indikator

$\text{var}(\epsilon_i)$ = $1 - (\lambda_i^2)$

Jika semua indikator distandardisasi, maka ukuran ini sama dengan *average communalities* dalam blok. Fornell dan Larcker dalam Ghazali (2014) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability* (ρ_c). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50.

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* yang

dikembangkan oleh Werts, Linn dan Joreskog pada tahun 1974 dan Cronbach's Alpha. Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho_c = \frac{\sum \lambda_i^2 \rho_c}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)} \quad (3.2)$$

dimana:

λ_i = *component loading* ke indikator

$\text{var}(\epsilon_i)$ = $1 - (\lambda_i^2)$

Dibandingkan dengan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan *tau equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama, sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*, sedangkan ρ_c merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. ρ_c sebagai ukuran *internal consistence* hanya dapat digunakan untuk konstruk dengan indikator refleksif. Ringkasan evaluasi model pengukuran dapat dilihat pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Kriteria Evaluasi Model	Penjelasan
<i>Loading Factor</i>	Nilai loading factor harus di atas 0,70 untuk penelitian konfirmatori. Nilai loading factor > 0,60 untuk penelitian eksploratori
<i>Composite Realibility</i>	Untuk mengukur internal consistency. Nilainya > 0,70 untuk penelitian konfirmatori Nilainya 0,60 – 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian eksploratori.
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai AVE harus lebih dari 0,50
<i>Discriminant Validity</i>	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten
<i>Cross Loading</i>	Ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator

Tabel 3.6 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) (lanjutan)

Kriteria Evaluasi Model	Penjelasan
	untuk laten variabel lainnya. Nilainya > 0,70 untuk setiap variabel

3.8.2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Dalam menilai model struktural dengan PLS, digunakan *R-square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Chin dalam Latan & Ghazali (2014) mengungkapkan bahwa nilai *R-square* 0,67 menunjukkan bahwa model kuat, 0,33 model sedang, dan 0,19 menunjukkan model lemah. Hasil dari PLS *R-square* merepresentasikan jumlah varians dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Untuk menghitung *R-square* dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini

$$R - square = 1 - \frac{SS\ Error}{SS\ Total} = 1 - \frac{\sum(y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2} \quad (3.3)$$

dimana:

y_i = observasi respon ke-i

\bar{y} = rata-rata

\hat{y}_i = ramalan respon ke-i

Sedangkan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dengan menggunakan *path coefficients*, dan untuk menguji efek pengaruhnya menggunakan *f-square*, untuk menghitungnya dapat menggunakan rumus dibawah ini

$$f - square = \frac{R^2\ included - R^2\ excluded}{1 - R^2\ included} \quad (3.4)$$

dimana:

$R^2\ included$ = Nilai R yang diperoleh ketika konstruk eksogen dimasukkan ke model

$R^2\ excluded$ = Nilai R yang diperoleh ketika konstruk endogen dikeluarkan dari model

Dengan demikian dapat diringkas untuk kriteria evaluasi model struktural dapat seperti dilihat pada Tabel 3.8.

Tabel 3.7 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Kriteria Evaluasi Model	Penjelasan
<i>R-square</i> untuk variabel laten endogen	Hasil <i>R-square</i> sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah”
Estimasi <i>path coefficients</i>	Evaluasi terhadap nilai koefisien meliputi besarnya nilai, tanda dan pengaruh nyata
<i>Effect size f-square</i>	Nilai <i>f-square</i> dengan batasan 0,02; 0,15; 0,35 dapat dipandang bahwa <i>predictor</i> variabel laten mempunyai pengaruh “lemah”, “medium” dan “kuat” terhadap struktur

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB IV

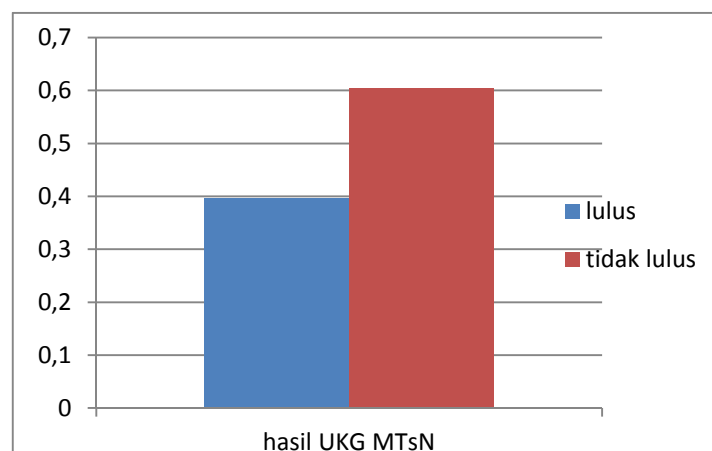
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi awal hasil penelitian mengenai responden dan dilanjutkan dengan pengolahan data dengan SEM-PLS. Kemudian dilakukan pengujian model pengukuran dan struktural dan diakhiri dengan pengujian hipotesis penelitian.

4.1. Karakteristik Responden

Madrasah Aliyah merupakan salah satu jenjang pendidikan dibawah naungan Kementerian Agama. Guru adalah salah satu agen yang berperan dalam peningkatan pendidikan. Upaya pemerintah untuk meningkatkan pendidikan dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi guru dengan adanya proses sertifikasi bagi guru, untuk mengetahui tingkat keberhasilan usaha tersebut dilakukan dengan adanya uji kompetensi bagi guru yang sudah mempunyai sertifikat pendidik.

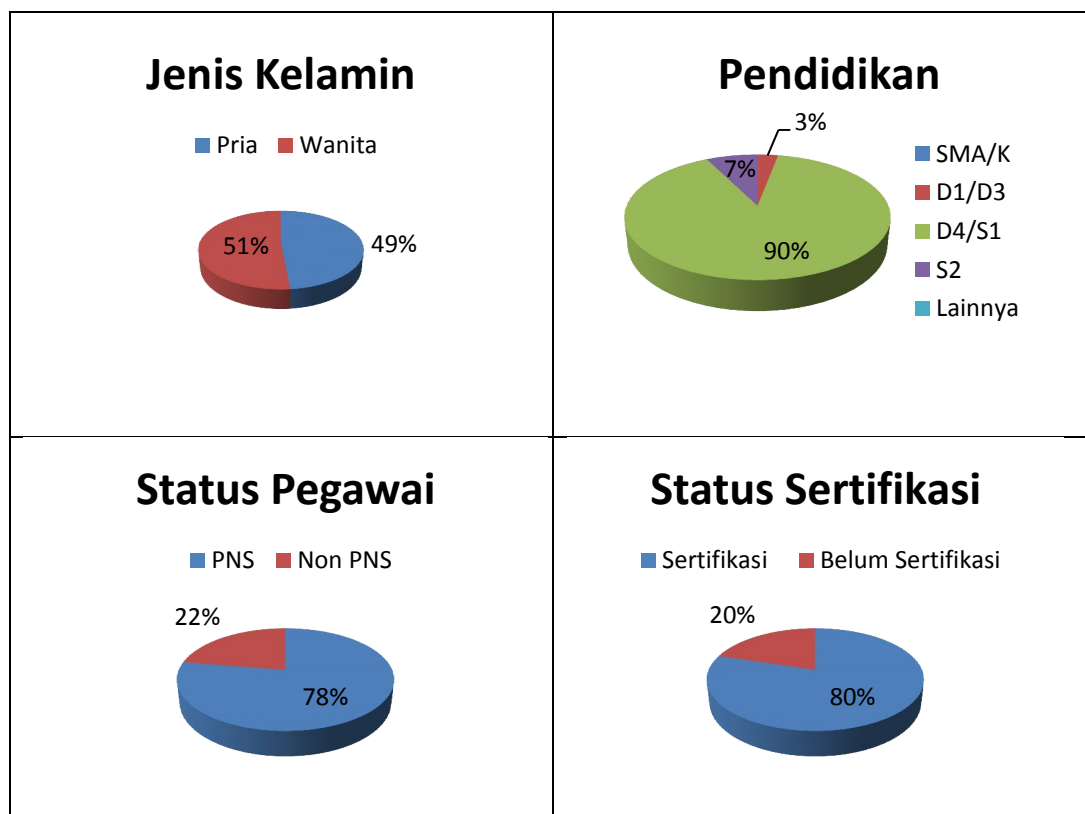
Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilaksanakan oleh Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Timur pada Desember 2015 dengan peserta sebanyak 4.818 guru MIN dan MTsN se-Jawa Timur menunjukkan hasil yang cukup mengejutkan, sebanyak 80% guru masih belum bisa memenuhi standar mutu pendidik, sedangkan untuk wilayah Kabupaten/Kota Kediri diikuti oleh guru MTsN sebanyak 225 peserta dengan persentase sebesar 60,44%, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Hasil UKG Guru MTsN Kab/Ko Kediri

Pada Gambar 4.1 terlihat bahwa masih banyak guru yang sudah mempunyai sertifikat pendidik masih belum memenuhi standar pelayanan minimal sesuai yang ditentukan, oleh karena itu perlu dilakukan peningkatan kinerja agar bisa memenuhi standar pelayanan minimal. Dalam penelitian ini, peningkatan kinerja akan ditinjau dari sisi keprinadian guru pada Madrasah Aliyah Negeri dibawah naungan Kementerian Agama Kota Kediri. Kepribadian merupakan salah satu penentu keberhasilan kinerja (Barrick, 1991), yang dimediasi oleh variabel motivasi dan sertifikasi dalam penelitian ini.

Di bagian awal dari kuesioner yang dibagikan terdapat isian yang digunakan untuk memperoleh data tentang karakteristik responden. Terdapat empat komponen karakteristik yang dimunculkan dalam kuesioner tersebut, yaitu : jenis kelamin, tingkat pendidikan, status sertifikasi dan status pegawai. Dari hasil pengolahan Microsoft excel didapat hasil yang ditunjukkan pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Karakteristik responden penelitian kinerja

Dari Gambar 4.2 pada kategori jenis kelamin dapat diketahui bahwa jenis kelamin wanita lebih banyak dengan prosentase 51% responden dan laki-laki sebanyak 49% responden, pada kategori pendidikan didominasi oleh tingkat

pendidikan Sarjana Strata 1 atau Diploma 4 dengan prosentase sebanyak 90% responden, 7% responden pada tingkatan strata 2, dan 3% responden pada tingkatan diploma 1 atau diploma 3. Pada kategori status pegawai sebanyak 78% guru statusnya pegawai negeri sipil, 22% bukan pegawai negeri sipil, sedangkan pada kategori sertifikasi guru, sebanyak 80% guru sudah tersertifikasi, 20% belum sertifikasi. Untuk pengolahan data selanjutnya akan dikategorikan lagi berdasarkan status sertifikasi guru, dengan kategori guru sudah sertifikasi dengan sampel 107 responden dan guru belum sertifikasi dengan sampel sebanyak 27 responden.

4.2. Guru Yang Tersertifikasi

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS untuk analisa deskriptif dan SmartPLS versi 3 untuk analisa kuantitatif. Data yang sudah diisi oleh responden ditabulasi kedalam file excel dengan format csv (*comma separated values*) sebagai masukan (*input*) ke dalam program SPSS dan SmartPLS, yang sebelumnya telah dibuat model antar variabel laten beserta indikatornya. Kemudian model beserta tabulasi data tersebut di-*running* dengan metode bootstrap PLS untuk mengetahui signifikansi pertanyaan dari kuesioner, untuk mengeliminasi pertanyaan yang tidak signifikan.

4.2.1. Analisa Deskriptif

Pada bagian ini akan membahas bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Untuk dapat menganalisa kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel mengacu kepada kecenderungan jawaban dari responden untuk masing-masing item pertanyaan dan nilai rata-rata (*mean*) pada dimensi yang dikategorikan kedalam rentang skor berdasarkan perhitungan skor dengan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga bisa dihasilkan data yang merupakan gambaran nyata dari pengalaman yang dialami dan persepsi dari responden mengenai kondisi yang ada menurut penilaian responden.

Jawaban responden pada variabel kepribadian untuk pertanyaan item x1.1 cenderung memilih jawaban sangat setuju bahwa “guru adalah pekerjaan saya” dengan prosentase sebesar 61,7%, untuk pertanyaan item x1.2 cenderung memilih setuju bahwa “Guru bersertifikasi adalah guru dengan kualitas terbaik” dengan

prosentase sebesar 57%, dan untuk item pertanyaan x1.3 responden cenderung menjawab sangat setuju dengan prosentase 72%, item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *extension of self*. Item pertanyaan x1.4 responden cenderung memilih jawaban setuju dengan prosentase 54,2%, untuk item pertanyaan x1.5, responden hampir seimbang antara yang menjawab setuju dengan yang menjawab sangat setuju, dengan prosentase sekitar 47%, untuk item pertanyaan x1.6, responden cenderung menjawab sangat setuju dengan prosentase 58,9%, item-item pertanyaan tersebut merupakan indikator dari dimensi *warm relating of self to other*.

Indikator dari dimensi *emotional security* dijabarkan pada item pertanyaan x1.7 dan x1.8. Item x1.7 dengan sebaran jawaban responden pada tiga jawaban yang cukup mewakili, yaitu jawaban tidak setuju dengan prosentase 30,8%, jawaban ragu-ragu dengan prosentase 39,3% dan yang menjawab setuju dengan prosentase 17,8%, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang akan memikirkan memberi hukuman pada siswa jika siswa tersebut tidur di kelas. Item x1.8 responden menjawab setuju dengan prosentase 56,1%. Dari jawaban pada dimensi ini ada kecenderungan meskipun memikirkan memberi hukuman untuk siswa, tetapi guru akan tetap mengajar dengan hati.

Item pertanyaan x1.9 responden cenderung menjawab pada tiga jawaban, yaitu tidak setuju dengan prosentase 29,9%, jawaban ragu-ragu dengan prosentase 32,7% dan jawaban setuju dengan prosentase 25,2%, bisa ditarik kesimpulan masih banyak guru yang ragu-ragu untuk mengajar siswa dengan IQ rendah karena menganggap bahwa mereka akan sulit untuk menerima pelajaran. Item pertanyaan x1.10 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 54,2% dan sangat setuju dengan prosentase 35,5%, yang berarti pemahaman karakteristik siswa itu sesuatu yang penting untuk menentukan metode belajar yang cocok. Item pertanyaan x1.11 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 56,1% dan sangat setuju dengan prosesntase sebesar 43,9%. Item pertanyaan x1.12 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase sebesar 54,2% dan sangat setuju dengan prosentase 30,8%. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *realistic perception, skills and assignment*.

Item pertanyaan x1.13 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 48,6%. Item pertanyaan x1.14 ada tiga jawaban dari responden yang cukup mewakili, yaitu jawaban tidak setuju dengan prosentase 29%, jawaban ragu-ragu dengan prosentase 30,8% dan jawaban setuju dengan prosentase 29%, hal ini bisa disimpulkan bahwa berimbang antara guru yang menganggap siswa nakal dan sulit diatur akan sulit menerima pelajaran. Item pertanyaan x1.15 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 50,5% dan sangat setuju dengan prosentase 43,9%. Item pertanyaan x1.16 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 64,5%. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *self-objection (insight & humor)*.

Item pertanyaan x1.17 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 55,1%. Item x1.18 responden menjawab dengan tiga jawaban, yaitu ragu-ragu dengan prosentase 20,6%, jawaban setuju dengan prosentase 45,8% dan sangat setuju dengan prosentase 33,6%. Item x1.19 responden cenderung menjawab sangat setuju dengan prosentase 65,4%. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *a unifying philosophy of live*.

Jawaban responden pada kuesioner tersebut dirata-rata sesuai dengan dimensi pada variabel kepribadian yang ditunjukkan pada Tabel 4.1 diketahui bahwa rata-rata nilai yang didapatkan sebesar 3,9635 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju bahwa kepribadian matang itu penting bagi guru

Tabel 4.1 Statistik deskriptif kepribadian guru tersertifikasi

Dimensi	Rata-rata
<i>extension of self</i> (eos)	4.3801
<i>warm relating of self to other</i> (wrto)	4.2150
<i>emotional security</i> (es)	3.2570
<i>realistic perception, skills and assignment</i> (rpsa)	3.9463
<i>self-objection(insight & humor)</i> (soih)	3.7430
<i>a unifying philosophy of live</i> (upol)	4.2399
Kepribadian	3.9635

Nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi *emotional security* dengan nilai rata-rata 3,2570 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi *extension of self* dengan nilai rata-rata 4,3801.

Jawaban responden pada variabel motivasi untuk pertanyaan item y1.1 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 66,4%, hal ini berarti bahwa penetapan target dalam penyelesaian pekerjaan merupakan sesuatu yang penting. Item pertanyaan y1.2 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 56,1%, hal ini berarti sifat tidak gampang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting. Item pertanyaan y1.3 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 40,2%, hal ini berarti bahwa penyelesaian pekerjaan sebanyak mungkin merupakan sesuatu yang penting bagi guru. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *accomplishment striving*.

Item pertanyaan y1.4 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 57%, hal ini berarti bahwa prestasi merupakan sesuatu yang penting bagi guru. Item pertanyaan y1.5 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 44,9%, hal ini berarti bahwa menjadi guru teladan merupakan suatu yang baik bagi guru untuk mendapatkan pengakuan. Item pertanyaan y1.6 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 43,9%, hal ini berarti bahwa tantangan bagi guru merupakan sesuatu yang penting untuk mendapatkan pengakuan. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *status striving*. Bisa disimpulkan bahwa kecenderungan responden setuju bahwa *status striving* itu termasuk sesuatu yang penting pada motivasi.

Item pertanyaan y1.7 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase sebesar 67,3%, hal ini berarti bahwa bekerja sama dengan guru yang lain itu merupakan sesuatu yang penting. Item pertanyaan y1.8 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 59,8%, hal ini berarti bahwa bergaul dengan guru dan atasan adalah sesuatu yang penting. Item pertanyaan y1.9 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 59,8%, hal ini berarti bahwa guru peduli dengan guru yang lain dan atasannya. Item-item pertanyaan tersebut merupakan indikator dari dimensi *communion*.

Jawaban responden pada kuesioner tersebut dirata-rata sesuai dengan dimensi pada variabel motivasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.2 diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3,8380 yang menunjukkan bahwa secara umum bagi guru yang sudah sertifikasi motivasi adalah suatu yang baik.

Tabel 4.2 Statistik deskriptif motivasi guru tersertifikasi

Dimensi	Rata-rata
<i>Accomplishment Striving</i> (as)	3.7570
<i>Status Striving</i> (ss)	3.6417
<i>Communion</i> (com)	4.1153
Motivasi	3.8380

Nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi *status striving* dengan nilai rata-rata 3,6417 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi *communion* dengan nilai rata-rata 4,1153.

Jawaban responden pada variabel sertifikasi untuk item pertanyaan y2.1 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 74,8%. Item pertanyaan y2.2 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase sebesar 70,1%, hal ini berarti bahwa pemahaman kepada siswa tentang bagaimana cara memberikan pengertian dan menanamkan moral adalah sesuatu yang penting. Item pertanyaan y2.3 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 62,6%, hal ini berarti bahwa pemahaman terhadap materi itu sesuatu yang penting. Item pertanyaan y2.4 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 68,2%, hal ini berarti bahwa pemahaman tentang landasan pendidikan bagi guru itu sesuatu yang penting. Item pertanyaan y2.5 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 67,3%, hal ini berarti bahwa pemahaman teori belajar dan mengajar itu penting bagi guru, untuk selanjutnya indikator-indikator pada dimensi pedagogik ini untuk lebih lengkapnya bisa dilihat dalam Lampiran 2.

Dimensi profesional dijabarkan pada item pertanyaan y2.17 sampai dengan y2.22, dimana pada item pertanyaan y2.17 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 67,3%, hal ini berarti bahwa pemahaman materi ajar yang ada pada kurikulum sekolah adalah suatu yang penting bagi guru. Item y2.18 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 70,1% hal ini berarti bahwa pemahaman tentang struktur konsep dan metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar adalah suatu yang penting, untuk selanjutnya indikator-indikator pada dimensi profesional ini untuk lebih lengkapnya bisa dilihat pada Lampiran 2.

Dimensi sosial dijabarkan pada item pertanyaan y2.23 sampai dengan y2.26, dimana pada item pertanyaan y2.23 responden cenderung menjawab setuju

dengan prosentase 55,1%, hal ini berarti bahwa kemampuan untuk bergaul dan berkomunikasi dengan siswa adalah suatu yang penting dalam kegiatan belajar mengajar. Item pertanyaan y2.24 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 69,2%, hal ini berarti bahwa memahami keinginan dan harapan siswa adalah suatu yang penting, untuk selanjutnya indikator-indikator pada dimensi sosial ini lebih lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 2.

Jawaban responden pada kuesioner tersebut dirata-rata sesuai dengan dimensi pada variabel sertifikasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,0628 yang menunjukkan bahwa secara umum bagi guru yang sudah sertifikasi, sertifikasi adalah suatu yang baik.

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Sertifikasi sudah sertifikasi

Dimensi	Rata-rata
Pedagogik (pdg)	4.0637
Profesional (prf)	4.0125
Sosial (sos)	4.1121
Sertifikasi	4.0628

Nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi profesional dengan nilai rata-rata 4,0637 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi sosial dengan nilai rata-rata 4,1121.

Jawaban responden pada variabel kinerja untuk pertanyaan item y3.1 cenderung memilih jawaban setuju dengan prosentase 62,6%, hal ini berarti bahwa pembuatan RPP yang baik dan benar merupakan suatu yang penting. Item pertanyaan y3.2 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 61,7%, hal ini berarti bahwa penetapan tujuan belajar dalam setiap pertemuan merupakan sesuatu yang penting. Item y3.3 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 82,2%, hal ini berarti bahwa penyusunan bahan ajar yang runut dan logis merupakan sesuatu yang penting. Item y3.4 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 51,4%, hal ini berarti bahwa penyiapan pembelajaran yang atraktif dan efektif merupakan sesuatu yang penting. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi persiapan pembelajaran, yang bisa disimpulkan persiapan pembelajaran merupakan kegiatan yang penting dalam proses belajar mengajar, hal ini juga didukung dengan data yang terdapat pada Tabel 4.4

Item pertanyaan y3.5 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 58,9%, hal ini berarti bahwa pelaksanaan pembelajaran yang atraktif dan efektif merupakan sesuatu yang penting. Item pertanyaan y3.6 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 57,9% dan sangat setuju dengan prosentase 42,1%, hal ini berarti bahwa penguasaan materi pembelajaran merupakan sesuatu yang penting dalam proses belajar mengajar. Item pertanyaan y3.7 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 56,1%, hal ini berarti bahwa pemanfaatan media ajar perlu dilakukan untuk menunjang proses kegiatan belajar mengajar. Item pertanyaan y3.8 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 51,4%, hal ini berarti bahwa penggunaan bahasa yang benar dan tepat dalam kegiatan belajar mengajar merupakan sesuatu yang penting. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi pelaksanaan pembelajaran.

Item pertanyaan y3.9 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 69,2%, hal ini berarti bahwa merancang alat evaluasi siswa bagi guru merupakan sesuatu yang penting. Item pertanyaan 4.10 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 71%, hal ini berarti bahwa pencapaian kompetensi harus sesuai dengan yang ada dalam RPP. Item pertanyaan y3.11 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 71%, hal ini berarti bahwa hasil penilaian belajar harus dijadikan *feedback* dan dikembalikan kepada siswa merupakan sesuatu yang penting agar dalam kegiatan belajar mengajar dapat dievaluasi. Item-item pertanyaan tersebut merupakan indikator dari dimensi penilaian pembelajaran.

Jawaban responden pada kuesioner tersebut dirata-rata sesuai dengan dimensi pada variabel kinerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,1194 yang menunjukkan bahwa secara umum bagi guru yang sudah sertifikasi, sertifikasi adalah suatu yang baik.

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kinerja sudah sertifikasi

Dimensi	Rata-rata
Persiapan pembelajaran (rpb)	4.0607
Pelaksanaan pembelajaran (ppb)	4.2383
Penilaian Pembelajaran (epb)	4.0592
Sertifikasi	4.1194

Nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi penilaian pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,0592 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi pelaksanaan pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,2383.

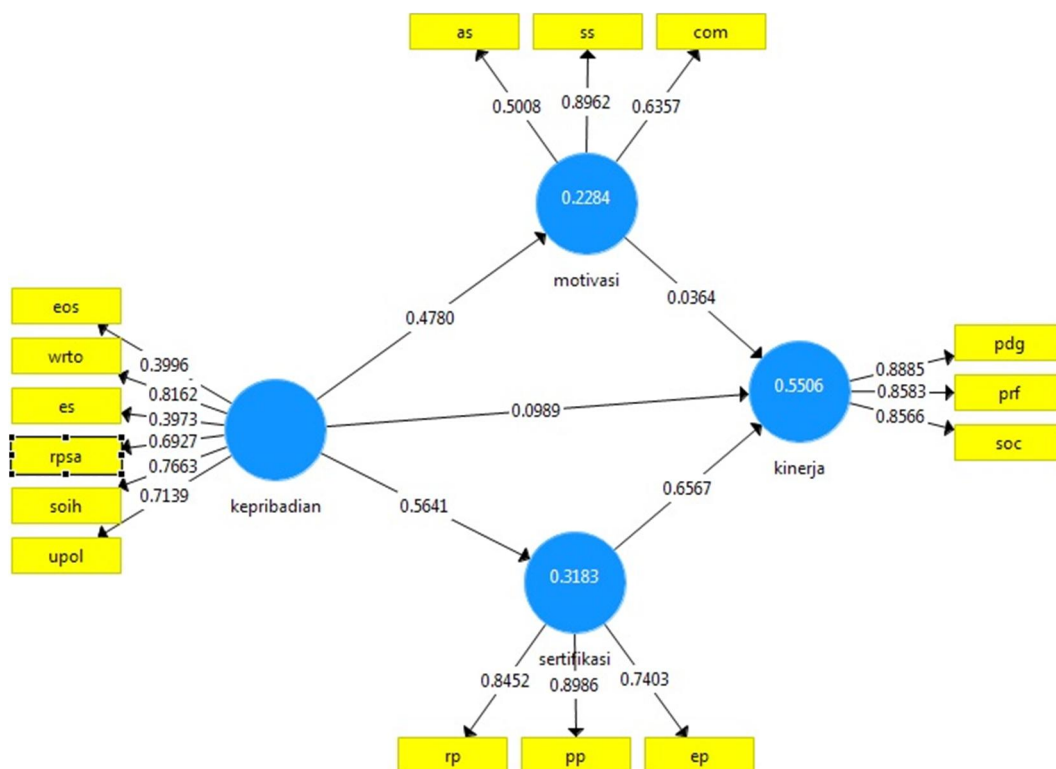
4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Awal

Jawaban item pertanyaan pada Lampiran 1 dari responden akan dikategorikan dengan merata-rata hasil dari kuesioner sesuai dengan dimensinya, sehingga akan didapatkan dari masing-masing dimensi pada variabel hanya akan mempunyai satu indikator. Nilai *loading factor* dari pengujian pada tahap ini akan digunakan untuk melihat apakah masih ada indikator yang tidak signifikan terhadap variabel, sehingga nantinya akan dieliminasi untuk analisa tahap selanjutnya. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin dalam Ghazali, 2014), sehingga dalam penelitian ini digunakan batas nilai *loading factor* 0,5. Tabel 4.5 menunjukkan nilai *loading factor* dengan signifikansinya.

Tabel 4.5 Nilai *loading factor* tahap awal untuk guru tersertifikasi

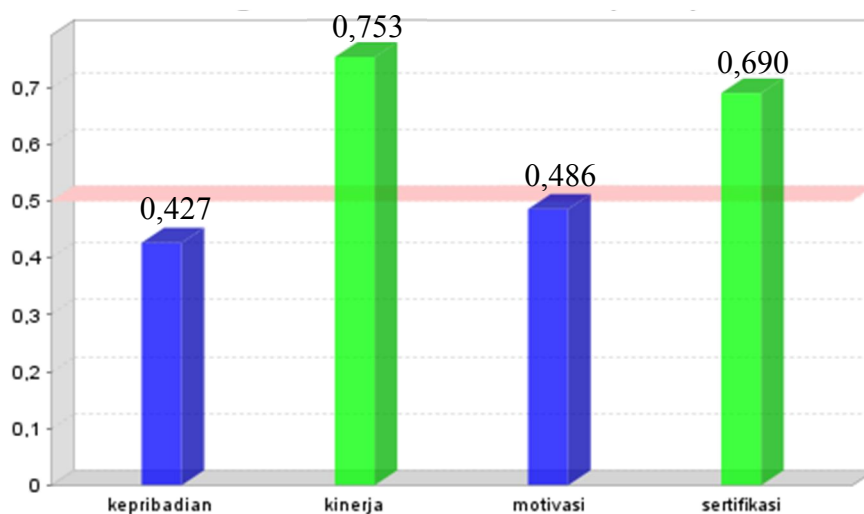
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
eos <- kepribadian	0.400	0.394	0.136	2.946	0.003
es <- kepribadian	0.397	0.379	0.125	3.167	0.002
rpsa <- kepribadian	0.693	0.683	0.077	9.045	0.000
soih <- kepribadian	0.766	0.756	0.074	10.400	0.000
upol <- kepribadian	0.714	0.712	0.058	12.258	0.000
wrto <- kepribadian	0.816	0.804	0.042	19.298	0.000
as <- motivasi	0.501	0.461	0.213	2.351	0.019
com <- motivasi	0.636	0.633	0.105	6.070	0.000
ss <- motivasi	0.896	0.887	0.035	25.529	0.000
pdg <- sertifikasi	0.740	0.735	0.062	11.921	0.000
prf <- sertifikasi	0.899	0.901	0.019	47.580	0.000
sos <- sertifikasi	0.845	0.842	0.039	21.701	0.000
rpb <- kinerja	0.889	0.887	0.024	36.670	0.000
ppb <- kinerja	0.858	0.858	0.022	38.882	0.000
epb <- kinerja	0.857	0.856	0.030	28.910	0.000

Pada Tabel 4.5 terlihat bahwa masih ada indikator sudah signifikan, tetapi masih belum memenuhi syarat untuk nilai *loading factor* diatas 0,5, sehingga akan dieliminasi untuk indikator eos dan es pada variabel kepribadian, sedangkan untuk konstruk model awal ditunjukkan pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Konstruk tahap awal untuk guru tersertifikasi

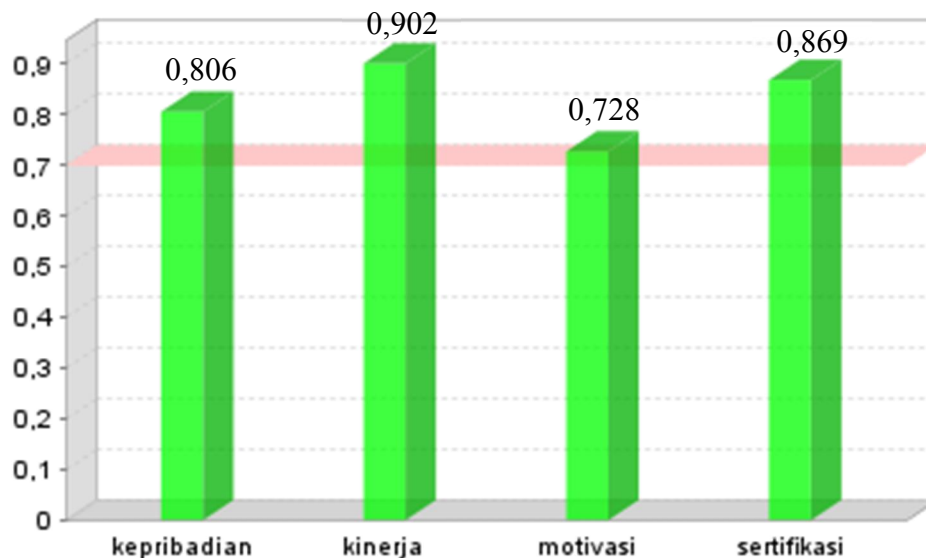
Nilai AVE yang digunakan untuk uji validasi dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Nilai AVE tahap awal untuk guru tersertifikasi

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa untuk uji validasi pada tahap awal ini masih belum memenuhi kriteria, karena ada dua variabel yang nilai AVE-nya masih kurang dari 0,5, yaitu pada variabel kepribadian dan motivasi.

Nilai *composite reliability* yang digunakan untuk uji reliabilitas ditunjukkan pada Gambar 4.5.

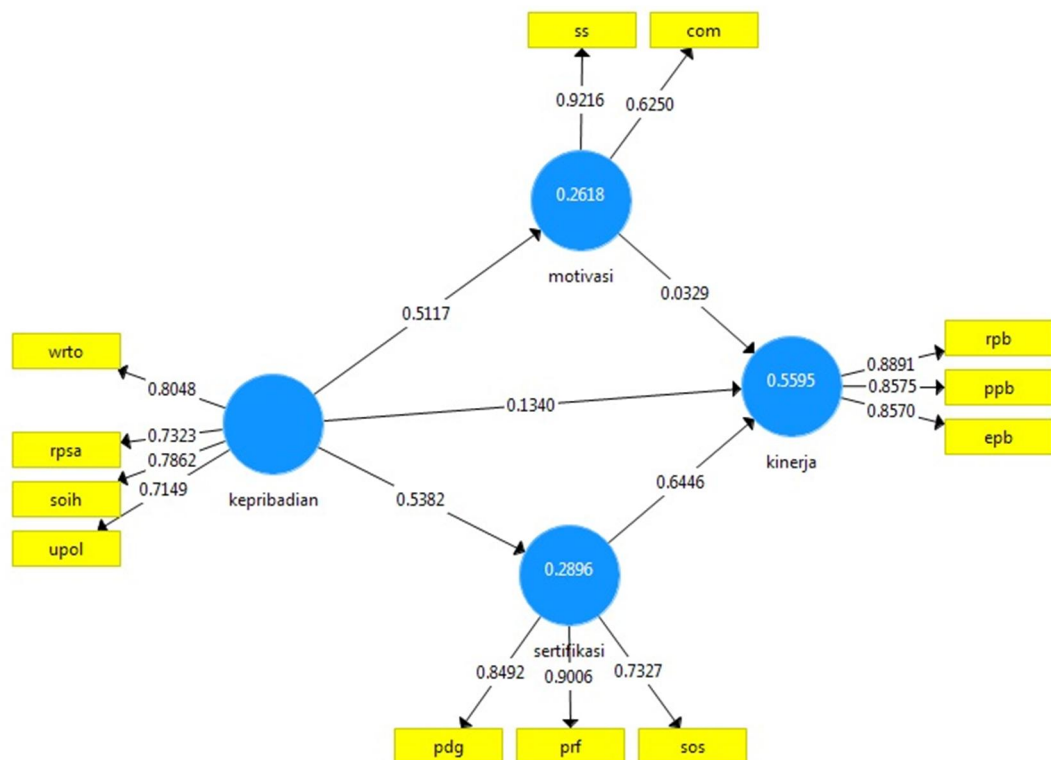


Gambar 4.5 Nilai *composite reliability* tahap awal untuk guru tersertifikasi

Gambar 4.5 menunjukkan bahwa uji reliabilitas tahap awal pada model masih sudah reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas ini akan dijadikan acuan untuk mengeliminasi indikator yang nilai *loading factor* paling kecil, sesuai pada Tabel 4.5, pada variabel yang masih belum valid, yaitu pada variabel kepribadian dan motivasi, namun pada langkah sebelumnya untuk variabel kepribadian sudah ada indikator yang dieliminasi, maka hanya indikator pada variabel motivasi saja yang akan dieliminasi, yaitu indikator 2as yang mempunyai nilai *loading factor* 0,501. Cara ini dilakukan sampai model tersebut valid dan reliabel.

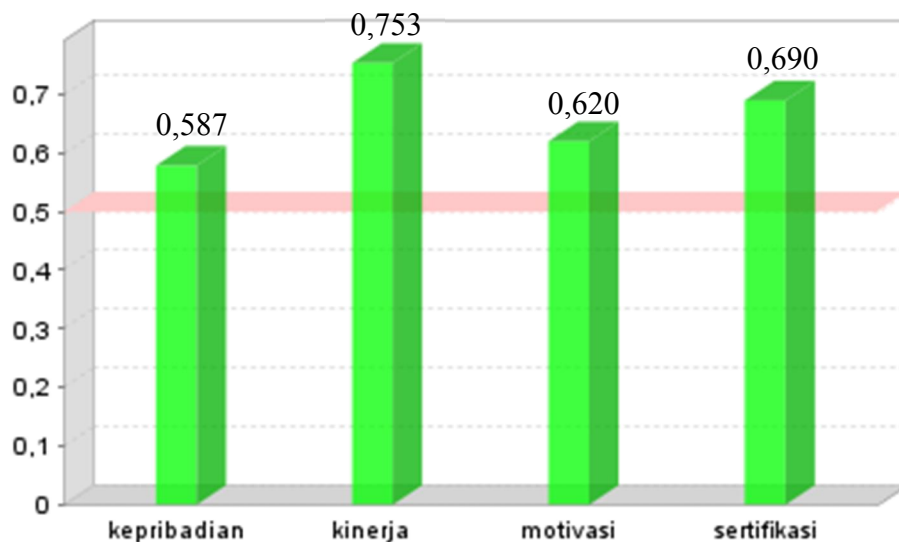
4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Akhir

Konstruk yang valid dan reliabel didapatkan setelah melakukan beberapa kali iterasi dengan uji validitas dan reliabilitas, sampai didapatkan nilai dari AVE untuk uji validitas diatas 0,5 untuk setiap variabel dan nilai dari *composite reliability* untuk uji reliabilitas diatas 0,7 untuk setiap variabel. Gambar 4.6 menunjukkan konstruk model penelitian kinerja guru untuk tahap akhir ini.



Gambar 4.6 Konstruk model kinerja tahap akhir untuk guru tersertifikasi

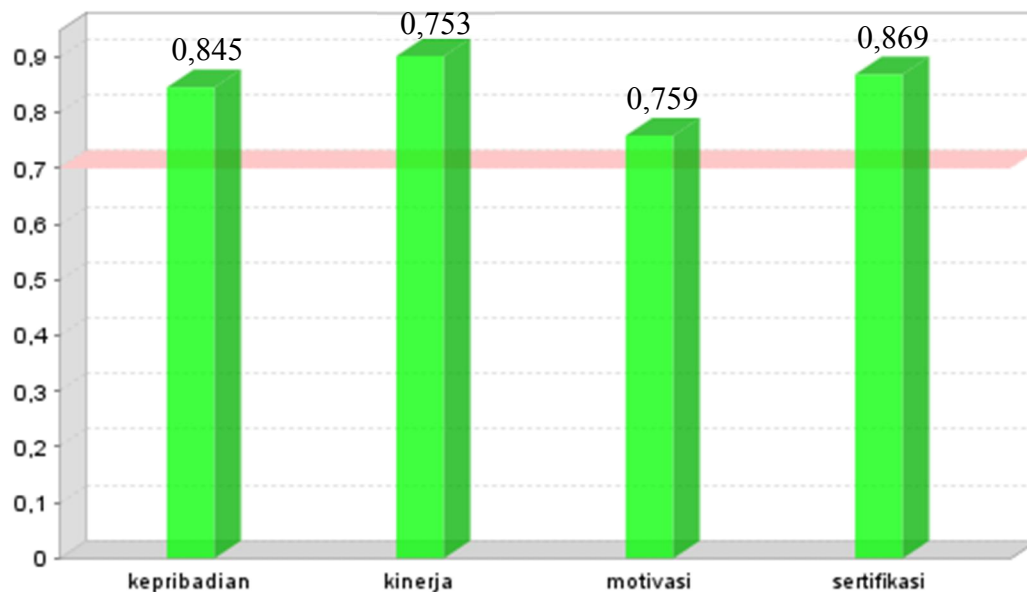
Uji validitas dapat dilihat dari nilai AVE yang ditunjukkan pada Gambar 4.7.



Gambar 4.7 Nilai AVE tahap akhir guru tersertifikasi

Gambar 4.7 menunjukkan bahwa untuk uji validasi pada tahap ini sudah memenuhi kriteria dengan nilai AVE diatas 0,5 untuk setiap variabel, sehingga bisa dikatakan model sudah valid.

Nilai *composite reliability* yang digunakan untuk uji reliabilitas ditunjukkan pada Gambar 4.8.



Gambar 4.8 Nilai *composite reliability* tahap akhir guru tersertifikasi

Gambar 4.8 menunjukkan bahwa uji reliabilitas tahap ini pada model sudah reliabel dengan nilai *composite reliability* diatas 0,7 untuk setiap variabel.

Tabel 4.6 Nilai *loading factor* tahap akhir untuk guru tersertifikasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
1rpsa <- kepribadian	0.732	0.726	0.068	10.782	0.000
1soih <- kepribadian	0.786	0.779	0.058	13.526	0.000
1upol <- kepribadian	0.715	0.715	0.058	12.338	0.000
1wrto <- kepribadian	0.805	0.806	0.034	23.361	0.000
2com <- motivasi	0.625	0.620	0.115	5.432	0.000
2ss <- motivasi	0.922	0.920	0.028	33.405	0.000
3pdg <- sertifikasi	0.849	0.846	0.039	21.905	0.000
3prf <- sertifikasi	0.901	0.901	0.019	47.308	0.000
3sos <- sertifikasi	0.733	0.731	0.062	11.727	0.000
4epb <- kinerja	0.857	0.854	0.031	27.264	0.000
4ppb <- kinerja	0.858	0.858	0.022	38.244	0.000
4rpb <- kinerja	0.889	0.886	0.024	36.292	0.000

Pada Tabel 4.6 terlihat bahwa nilai dari *loading factor* sudah diatas 0,5, dan didapatkan indikator yang mencerminkan variabelnya masing-masing, yaitu:

- Indikator wrto, merupakan indikator yang dominan mencerminkan kepribadian. Indikator ini merupakan dimensi *warm relating of self to other*, yang berarti guru mampu menjalin relasi yang hangat dengan orang lain baik guru yang lain ataupun siswa, hal ini berarti pada guru yang sudah sertifikasi, guru tersebut mampu untuk menjalin hubungan yang baik sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja.
- Indikator ss, merupakan indikator yang dominan mencerminkan motivasi. Indikator ini merupakan dimensi *status striving*, yang merepresentasikan tindakan yang berusaha memperoleh kekuasaan dengan tingkatan status (Micthell's dalam Barrick (2002)).
- Indikator prf merupakan indikator yang dominan mencerminkan sertifikasi. Indikator ini merupakan dimensi profesional, yang merepresentasikan guru harus menguasai substansi keilmuan yang terkait di bidng studi yang diampunya serta menguasai struktur dan metode keilmuan.
- Indikator rp merupakan indikator yang dominan mencerminkan kinerja. Indikator ini merupakan dimensi persiapan pembelajaran, yang merepresen-tasikan dalam proses pembelajaran diperlukan adanya tujuan yang dicapai yang dicantumkan dalam perencanaan pembelajaran sehingga guru akan menyusun bahan dan metode ajar yang runut dan logis dan mempersiapkan metode pembelajaran yang mendukung.

Indikator yang dominan mencerminkan variabelnya ini akan dijadikan bahan untuk pembahasan berikutnya menggunakan cara *Focus Group Discussion* (FGD) untuk meningkatkan kinerja guru yang sudah sertifikasi Madrasah Aliyah Negeri di Kota Kediri.

4.2.4. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi dengan tiga kriteria menurut Ghozali (2014), yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator.

1. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan

construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5-0,6 (Chin dalam Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini digunakan batasan nilai *loading factor* 0,5. Nilai *loading factor* sesuai pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sudah memenuhi syarat.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari model pengukuran refleksif indikator dinilai berdasarkan nilai *cross loading* pengukuran dengan variabel. Jika korelasi variabel dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran variabel lainnya, maka menunjukkan bahwa variabel laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Nilai *crossloading* ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Nilai *crossloading* guru tersertifikasi

	kepribadian	kinerja	motivasi	sertifikasi
1rpsa	0.732	0.306	0.447	0.405
1soih	0.786	0.401	0.343	0.391
1upol	0.715	0.513	0.332	0.467
1wrto	0.805	0.258	0.439	0.353
2com	0.257	0.249	0.625	0.512
2ss	0.503	0.515	0.922	0.543
3pdg	0.341	0.686	0.555	0.849
3prf	0.552	0.683	0.550	0.901
3sos	0.440	0.441	0.514	0.733
4epb	0.425	0.857	0.374	0.547
4ppb	0.470	0.858	0.599	0.716
4rpb	0.395	0.889	0.347	0.637

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa korelasi variabel kepribadian dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator kepribadian dengan variabel lainnya (motivasi, sertifikasi, kinerja). Hal ini juga berlaku untuk indikator pembentuk konstruk yang lain, nilai korelasinya selalu lebih tinggi daripada korelasi indikator dengan variabel yang bukan pembentuknya. Sehingga bisa dikatakan bahwa masing-masing variabel laten mampu mem-

prediksi ukuran pada blok masing-masing lebih baik daripada ukurang blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan kosntruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan kosntruk lainnya. Tabel 4.8 menunjukkan nilai akar AVE dari masing-masing konstruk dimana nilai AVE dapat dilihat pada Gambar 4.7.

Tabel 4.8 Akar AVE konstruk guru tersertifikasi

	kepribadian	kinerja	motivasi	Sertifikasi
kepribadian	0.760			
kinerja	0.498	0.868		
motivasi	0.512	0.518	0.787	
sertifikasi	0.538	0.738	0.647	0.830

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa akar AVE untuk konstruk kepribadian (0,760) lebih besar dari korelasi kepribadian dengan konstruk lainnya (0,498; 0,512; 0,538). Hal yang sama juga dapat dilihat pada konstruk kinerja, motivasi dan sertifikasi. Model sudah memenuhi *discriminant validity* jika dilihat dari data pada Tabel 4.9, dimana akar AVE masing-masing konstruk sudah lebih besar daripada korelasi satu konstruk dengan konstruk lain.

3. Composite Validity

Pada bagian ini daat diukur menggunakan *composite reliability*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,7. Pada Gambar 4.9 telah menunjukkan bahwa semua variabel sudah memenuhi syarat nilai *composite reliability*.

4.2.5. Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* (koefisien determinasi) untuk variabel independen dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Pada Tabel 4.9 menunjukkan nilai *R-square*.

Tabel 4.9 Nilai *R-square* guru tersertifikasi

	<i>R Square</i>	Keterangan
kinerja	0.559	55,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian, motivasi dan sertifikasi, sedangkan 44,1%

Tabel 4.9 Nilai *R-square* guru tersertifikasi (lanjutan)

	<i>R Square</i>	Keterangan
		dijelaskan oleh faktor lain
motivasi	0,262	26,2% variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian, sedangkan 73,8% dijelaskan oleh faktor lain
sertifikasi	0.290	29% variabel sertifikasi dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian, sedangkan 71% dijelaskan oleh faktor lain.

Sedangkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel laten prediktor dengan menggunakan uji *f-square*. Pada Tabel 4.10 menunjukkan nilai *f-square*.

Tabel 4.10 Nilai *f-square* guru tersertifikasi

	kinerja	motivasi	sertifikasi
kepribadian	0.027	0.355	0.408
kinerja			
motivasi	0.001		
sertifikasi	0.494		

Penjelasan dari Tabel 4.10 sesuai dengan *effect size f-square* yang dicantumkan pada Tabel 3.7 adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian terhadap kinerja mempunyai nilai *f-square* sebesar 0,027 yang dapat diinterpretasikan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh “lemah” terhadap kinerja.
2. Kepribadian terhadap motivasi mempunyai nilai *f-square* sebesar 0,355 yang dapat diinterpretasikan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh “kuat” terhadap motivasi.
3. Kepribadian terhadap sertifikasi mempunyai nilai *f-square* sebesar 0,408 yang dapat diinterpretasikan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh “kuat” terhadap sertifikasi.
4. Motivasi terhadap kinerja mempunyai nilai *f-square* sebesar 0,001 yang dapat diinterpretasikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh “sangat lemah” terhadap kinerja.
5. Sertifikasi terhadap kinerja mempunyai nilai *f-square* sebesar 0,494 yang dapat diinterpretasikan bahwa sertifikasi mempunyai pengaruh “kuat” terhadap kinerja.

4.2.6. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output Path Coefficients* (Mean, STDEV, T-Values). Uji ini melihat signifikansi pengaruh variabel terhadap variabel yang lain dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Uji ini menggunakan algoritma bootstrapping. Untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, dapat dilihat dari nilai t-statistik yang dihasilkan. Dengan melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan menggunakan $\alpha = 10\%$, dengan nilai t-tabel sebesar 1,645. Apabila nilai t-statistik kurang dari nilai t-tabel maka hipotesis 0 atau h_0 akan diterima. Apabila nilai t-statistik lebih dari nilai t-tabel maka hipotesis 0 atau h_0 akan ditolak. Hasil estimasi t-statistik pada model ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 dibawah ini yang menunjukkan *path coefficients*.

Tabel 4.11 Nilai *path coefficients* untuk guru tersertifikasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
kepribadian -> kinerja	0.134	0.131	0.065	2.062	0.040
kepribadian -> motivasi	0.512	0.516	0.059	8.629	0.000
kepribadian -> sertifikasi	0.538	0.544	0.067	8.041	0.000
motivasi -> kinerja	0.033	0.039	0.087	0.379	0.705
sertifikasi -> kinerja	0.645	0.645	0.075	8.611	0.000

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat diambil kesimpulan terhadap hubungan langsung antara variabel yang dihipotesiskan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hipotesis penelitian untuk guru tersertifikasi

Hipotesis		t-hitung	t-tabel	keterangan	Kesimpulan
H1	Tidak ada pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja	2,026	1,645	Tolak h_0	Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja

Tabel 4.12 Hipotesis penelitian untuk guru tersertifikasi (lanjutan)

Hipotesis		t-hitung	t-tabel	keterangan	Kesimpulan
H2	Tidak ada pengaruh Kepribadian terhadap motivasi	8,629	1,645	Tolak h_0	Kepribadian berpengaruh terhadap motivasi
H3	Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja	0,379	1,645	Terima h_0	Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja
H4	Motivasi memediasi hubungan antara kepribadian terhadap kinerja	Tidak memenuhi syarat mediasi (Kenny, 2016)			Motivasi tidak memediasi hubungan antara kepribadian terhadap kinerja
H5	Tidak ada pengaruh kepribadian terhadap sertifikasi	8,041	1,645	Tolak h_0	Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap sertifikasi
H6	Tidak ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja	8,611	1,645	Tolak h_0	Sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
H7	Sertifikasi memediasi hubungan antara kepribadian dengan kinerja	5,848	1,645	Tolak h_0	Sertifikasi memediasi hubungan antara kepribadian dengan kinerja

Pengaruh hubungan variabel seperti pada Tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel kepribadian dengan kinerja sebesar 0,134 dengan nilai t-statistik sebesar 2,062. Nilai tersebut lebih besar dari t-Tabel 1,645 pada taraf signifikansi $\alpha=0,1$ (10%) dan *P values* 0,04, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pada hubungan kepribadian dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama didukung. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan dari Barrick dan Mount (1991), Barrick (1993), Harycoon Angmalisang (2012) yang menemukan bukti bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja.
2. Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel kepribadian dengan motivasi sebesar 0,512, dengan nilai t-statistik sebesar 8,692. Nilai tersebut lebih besar dari t-Tabel 1,645 pada taraf signifikansi $\alpha=0,1$ (10%) dan *P values* 0, ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap motivasi atau hipotesis kedua (H2) didukung.
3. Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0,033, dengan nilai t-statistik sebesar 0,379. Nilai tersebut lebih kecil dari t-Tabel 1,645 pada taraf signifikansi $\alpha=0,1$ (10%), ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis H2 ditolak. Hasil penelitian ini tidak mendukung pernyataan Gungor (2011) dimana salah satu hipotesisnya menyatakan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan dan juga tidak mendukung penelitian dari Erni Sulastri (2011) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh parsial sebesar 48,8% antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil yang tidak signifikan ini mungkin disebabkan oleh sudah tersertifikasinya guru tersebut.
4. Pengujian mediasi dapat dilakukan apabila terpenuhinya syarat- syarat yang telah ditentukan oleh Baron dan Kenny, Judd and Kenny, dan James dan Brett dalam Kenny (2016) yaitu pertama, variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel mediator. Kedua, variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel dependen. Ketiga, variabel mediator harus signifikan mempengaruhi variabel dependen. Keempat, mediasi terjadi jika pe-

ngaruh variabel independen terhadap dependen lebih rendah atau menjadi nol. Pengujian hipotesis keempat (H4) pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung terhadap motivasi. Sedangkan hasil pengujian motivasi terhadap kinerja, menunjukkan tidak ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Pengujian pengaruh mediasi tidak dapat dilakukan, karena tidak memenuhi persyaratan ketiga yang telah ditentukan oleh Baron dan Kenny (1986) dalam Kenny (2016), dimana variabel mediator harus signifikan mempengaruhi variabel dependen. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi tidak mampu bertindak sebagai variabel intervening. Dengan demikian hipotesis H4 ditolak. Hasil penelitian ini tidak mendukung pernyataan Barrick (2002) yang mengembangkan dan menguji model kinerja yang menguji efek variabel antara motivasi pada hubungan antara kepribadian dan kinerja pada bidang penjualan. Selain itu, penelitian ini juga tidak konsisten dengan penelitian Viari, dkk (2012) yang menganalisis efek kepribadian pada motivasi akademis dan kinerja akademis pada sejumlah mahasiswa.

5. Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel kepribadian dengan sertifikasi sebesar 0,538, dengan nilai t-statistik sebesar 8,041. Nilai tersebut lebih besar dari t-Tabel 1,645 pada taraf signifikansi $\alpha=0,1$ (10%) dan *P values* 0, ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap sertifikasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh John Jones (1989) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan kompetensi guru yang dalam penelitian ini dihubungkan dengan sertifikasi guru.
6. Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel sertifikasi dengan kinerja sebesar 0,645, dengan nilai t-statistik sebesar 8,611. Nilai tersebut lebih besar dari t-Tabel 1,645 pada taraf signifikansi $\alpha=0,1$ (10%) dan *P values* 0, ini menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis H6 diterima. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hakim (2015) yang hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi dalam sertifikasi guru tersebut secara terpisah dan gabungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

7. Pengujian hipotesis ketujuh (H7) pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja, namun kepribadian berpengaruh langsung terhadap sertifikasi (sebagai variabel intervening) dan sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja. Maka besarnya pengaruh tidak langsung ini dapat dihitung dengan mengalikan koefisien $(a \times b) = (0,538 \times 0,645) = 0,3470$.

Besarnya *Standard error* tidak langsung variabel kepribadian terhadap kinerja merupakan perkalian dari pengaruh variabel kepribadian terhadap sertifikasi dengan variabel sertifikasi terhadap kinerja. Dan hasil diperoleh sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,645^2 \cdot 0,067^2 + 0,538^2 \cdot 0,075^2 + 0,067^2 \cdot 0,075^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00187 + 0,00163 + 0,00003}$$

$$Sab = \sqrt{0,00352}$$

$$Sab = 0,05934$$

$$\text{Sehingga nilai } t \text{ diperoleh, } t = ab : Sab = 0,3740 : 0,05934 = 5,848$$

Nilai t-hitung sebesar 5,848 tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,645 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Jadi pengaruh tidak langsung dari variabel kepribadian terhadap kinerja melalui sertifikasi terdukung. Dengan demikian hipotesis H7 diterima.

4.3. Guru Belum Sertifikasi

Model awal pada guru yang belum sertifikasi ini sama dengan model awal pada guru yang sudah sertifikasi, dengan hasil kuesioner yang sudah dimasukkan dalam file excel dengan format csv (*comma separated values*) sebagai masukan (*input*) ke dalam program SmartPLS.

4.3.1. Analisa Deskriptif

Pada bagian ini akan membahas bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Untuk dapat menganalisa kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel mengacu kepada modus pada tiap jawaban pertanyaan dan nilai rata-rata (*mean*) yang dikatego-

rikan per dimensi kedalam rentang skor berdasarkan perhitungan skor dengan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga bisa dihasilkan data yang merupakan gambaran nyata dari pengalaman yang dialami dan persepsi dari responden mengenai kondisi yang ada menurut penilaian responden.

Jawaban responden pada variabel kepribadian untuk pertanyaan item x1.1 cenderung memilih jawaban sangat setuju bahwa “guru adalah pekerjaan saya” dengan prosentase sebesar 48,1%, dan jawaban setuju yang mempunyai prosentase 48,1%, untuk pertanyaan item x1.2 cenderung memilih setuju bahwa “Guru bersertifikasi adalah guru dengan kualitas terbaik” dengan prosentase sebesar 63%, dan untuk item pertanyaan x1.3 responden cenderung menjawab sangat setuju dengan prosentase 51,9% dan jawaban setuju dengan prosentase 40,7%, hal ini berarti bahwa membimbing anak-anak dalam menemukan potensi dalam diri siswa merupakan sesuatu yang penting, item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *extension of self*. Item pertanyaan x1.4 responden cenderung memilih jawaban setuju dengan prosentase 51,9%, untuk item pertanyaan x1.5, responden memberikan jawaban setuju dengan prosentase 48,1% dan jawaban sangat setuju dengan prosentase 44,4%, untuk item pertanyaan x1.6, responden cenderung menjawab sangat setuju dengan prosentase 63%, item-item pertanyaan tersebut merupakan indikator dari dimensi *warm relating of self to other*.

Indikator dari dimensi *emotional security* dijabarkan pada item pertanyaan x1.7 dan x1.8. Item x1.7 dengan kecenderungan responden menjawab ragu-ragu, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang akan memikirkan memberi hukuman pada siswa jika siswa tersebut tidur di kelas. Item x1.8 responden menjawab setuju dengan prosentase 51,9%. Dari jawaban pada dimensi ini ada kecenderungan meskipun ragu-ragu akan memberi hukuman pada siswa, tetapi guru akan tetap mengajar dengan hati.

Item pertanyaan x1.9 responden cenderung menjawab pada dua jawaban, yaitu tidak setuju dengan prosentase 33,3%, dan jawaban setuju dengan prosentase 40,7%, bisa ditarik kesimpulan masih banyak guru yang tidak yakin untuk mengajar siswa dengan IQ rendah karena menganggap bahwa mereka akan sulit untuk menerima pelajaran. Item pertanyaan x1.10 responden cenderung menjawab

setuju dengan prosentase 48,1% dan sangat setuju dengan prosentase 44,4%, yang berarti pemahaman karakteristik siswa itu sesuatu yang penting untuk menentukan metode belajar yang cocok. Item pertanyaan x1.11 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 66,7%. Item pertanyaan x1.12 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase sebesar 48,1% dan sangat setuju dengan prosentase 37%. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *realistic perception, skills and assignment*.

Item pertanyaan x1.13 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 59,3%. Item pertanyaan x1.14 ada tiga jawaban dari responden yang cukup mewakili, yaitu jawaban tidak setuju dengan prosentase 33,3%, jawaban setuju dengan prosentase 48,1%, hal ini bisa disimpulkan bahwa masih ada sebagian besar guru yang menganggap siswa nakal dan sulit diatur akan sulit menerima pelajaran. Item pertanyaan x1.15 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 48,1% dan sangat setuju dengan prosentase 33,3%. Item pertanyaan x1.16 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 59,3%. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *self-objection (insight & humor)*.

Item pertanyaan x1.17 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 63%. Item x1.18 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 66,7%. Item x1.19 responden cenderung menjawab sangat setuju dengan prosentase 66,7%. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *a unifying philosophy of live*.

Jawaban responden pada kuesioner tersebut dirata-rata sesuai dengan dimensi pada variabel kepribadian yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 diketahui bahwa rata-rata nilai yang didapatkan sebesar 4,0041 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju bahwa kepribadian matang itu penting bagi guru.

Tabel 4.13 Statistik deskriptif kepribadian untuk guru belum sertifikasi

Dimensi	Rata-rata
<i>extension of self</i> (eos)	4.3580
<i>warm relating of self to other</i> (wrto)	4.2593
<i>emotional security</i> (es)	3.2037

Tabel 4.13 Statistik deskriptif kepribadian untuk guru belum sertifikasi (lanjutan)

Dimensi	Rata-rata
<i>realistic perception, skills and assignment</i> (rspa)	4.0093
<i>self-objection(insight & humor)</i> (soih)	3.8611
<i>a unifying philosophy of live</i> (upol)	4.3333
Kepribadian	4.0041

Nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi *emotional security* dengan nilai rata-rata 3,2037 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi *extension of self* dengan nilai rata-rata 4,3580.

Jawaban responden pada variabel motivasi untuk pertanyaan item y1.1 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 74,1%, hal ini berarti bahwa penetapan target dalam penyelesaian pekerjaan merupakan sesuatu yang penting. Item pertanyaan y1.2 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 66,7%, hal ini berarti sifat tidak gampang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting. Item pertanyaan y1.3 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 51,9%, hal ini berarti bahwa penyelesaian pekerjaan sebanyak mungkin merupakan sesuatu yang penting bagi guru. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi *accomplishment striving*.

Item pertanyaan y1.4 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 55,6%, hal ini berarti bahwa prestasi merupakan sesuatu yang penting bagi guru. Item pertanyaan y1.5 responden memberikan tiga jawaban yaitu, jawaban ragu-ragu dengan dengan prosentase 33,3%, jawaban setuju dengan prosentase 37%, dan jawaban sangat setuju dengan prosentase 25,9%, hal ini berarti bahwa masih ada guru yang ragu-ragu menjadi guru teladan merupakan suatu yang baik bagi guru untuk mendapatkan pengakuan. Item pertanyaan y1.6 responden memberikan tiga jawaban yaitu, jawaban ragu-ragu dengan dengan prosentase 37%, jawaban setuju dengan prosentase 33,3%, dan jawaban sangat setuju dengan prosentase 22,2%, hal ini berarti bahwa tantangan bagi sebagian guru merupakan sesuatu yang penting untuk mendapatkan pengakuan. Item-item tersebut merupakan indikator dai dimensi *status striving*.

Item pertanyaan y1.7 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase sebesar 44,4%, hal ini berarti bahwa bekerja sama dengan guru yang

lain itu sesuatu yang penting. Item pertanyaan y1.8 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 51,9%, dan jawaban sangat setuju dengan prosentase 40,7, hal ini berarti bahwa bergaul dengan guru dan atasan adalah sesuatu yang penting. Item pertanyaan y1.9 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 63%, hal ini berarti bahwa guru peduli dengan guru yang lain dan atasannya. Item-item pertanyaan tersebut merupakan indikator dari dimensi *communion*.

Jawaban responden pada kuesioner tersebut dirata-rata sesuai dengan dimensi pada variabel motivasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3,8683 yang menunjukkan bahwa secara umum bagi guru yang sudah sertifikasi motivasi adalah suatu yang baik.

Tabel 4.14 Statistik deskriptif motivasi untuk guru belum sertifikasi

Dimensi	Rata-rata
<i>Accomplishment Striving</i> (as)	3.7901
<i>Status Striving</i> (ss)	3.7654
<i>Communion</i> (com)	4.0494
Motivasi	3.8683

Nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi *status striving* dengan nilai rata-rata 3,7654 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi *communion* dengan nilai rata-rata 4,0494.

Jawaban responden pada variabel sertifikasi untuk item pertanyaan y2.1 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 74,1%. Item pertanyaan y2.2 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase sebesar 66,7%, hal ini berarti bahwa pemahaman kepada siswa tentang bagaimana cara memberikan pengertian dan menanamkan moral adalah sesuatu yang penting. Item pertanyaan y2.3 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 74,1%, hal ini berarti bahwa pemahaman terhadap materi itu sesuatu yang penting. Item pertanyaan y2.4 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 63%, hal ini berarti bahwa pemahaman tentang landasan pendidikan bagi guru itu sesuatu yang penting. Item pertanyaan y2.5 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 70,4%, hal ini berarti bahwa pemahaman teori belajar dan mengajar itu penting bagi guru, untuk selanjutnya indikator-indikator pada dimensi pedagogik ini untuk lebih lengkapnya bisa dilihat dalam Lampiran 3.

Dimensi profesional dijabarkan pada item pertanyaan y2.17 sampai dengan y2.22, dimana pada item pertanyaan y2.17 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 74,1%, hal ini berarti bahwa pemahaman materi ajar yang ada pada kurikulum sekolah adalah suatu yang penting bagi guru. Item y2.18 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 59,3% hal ini berarti bahwa pemahaman tentang struktur konsep dan metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar adalah suatu yang penting, untuk selanjutnya indikator-indikator pada dimensi profesional ini untuk lebih lengkapnya bisa dilihat pada Lampiran 3.

Dimensi sosial dijabarkan pada item pertanyaan y2.23 sampai dengan y2.26, dimana pada item pertanyaan y2.23 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 51,9%, hal ini berarti bahwa kemampuan untuk bergaul dan berkomunikasi dengan siswa adalah suatu yang penting dalam kegiatan belajar mengajar. Item pertanyaan y2.24 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 63%, hal ini berarti bahwa memahami keinginan dan harapan siswa adalah suatu yang penting, untuk selanjutnya indikator-indikator pada dimensi sosial ini lebih lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 3.

Jawaban responden pada kuesioner tersebut dirata-rata sesuai dengan dimensi pada variabel sertifikasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,0231 yang menunjukkan bahwa secara umum bagi guru yang sudah sertifikasi, sertifikasi adalah suatu yang baik.

Tabel 4.15 Statistik deskriptif sertifikasi untuk guru belum sertifikasi

Dimensi	Rata-rata
Pedagogik (pdg)	4.0509
Profesional (prf)	4.0000
Sosial (sos)	4.0185
Sertifikasi	4.0231

Nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi profesional dengan nilai rata-rata 4,0000 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi pedagogik dengan nilai rata-rata 4,0509.

Jawaban responden pada variabel kinerja untuk pertanyaan item y3.1 cenderung memilih jawaban setuju dengan prosentase 81,5%, hal ini berarti bahwa pembuatan RPP yang baik dan benar merupakan suatu yang penting. Item

pertanyaan y3.2 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 77,8%, hal ini berarti bahwa penetapan tujuan belajar dalam setiap pertemuan merupakan sesuatu yang penting. Item y3.3 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 81,5%, hal ini berarti bahwa penyusunan bahan ajar yang runut dan logis merupakan sesuatu yang penting. Item y3.4 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 51,9%, hal ini berarti bahwa penyiapan pembelajaran yang atraktif dan efektif merupakan sesuatu yang penting. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi persiapan pembelajaran, yang bisa disimpulkan persiapan pembelajaran merupakan kegiatan yang penting dalam proses belajar mengajar, hal ini juga didukung dengan data yang terdapat pada Tabel 4.4

Item pertanyaan y3.5 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 55,6%, hal ini berarti bahwa pelaksanaan pembelajaran yang atraktif dan efektif merupakan sesuatu yang penting. Item pertanyaan y3.6 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 63% dan sangat setuju dengan prosentase 37 %, hal ini berarti bahwa penguasaan materi pembelajaran merupakan sesuatu yang penting dalam proses belajar mengajar. Item pertanyaan y3.7 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 51,9%, hal ini berarti bahwa pemanfaatan media ajar perlu dilakukan untuk menunjang proses kegiatan belajar mengajar. Item pertanyaan y3.8 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 70,4%, hal ini berarti bahwa penggunaan bahasa yang benar dan tepat dalam kegiatan belajar mengajar merupakan sesuatu yang penting. Item-item tersebut merupakan indikator dari dimensi pelaksanaan pembelajaran.

Item pertanyaan y3.9 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 70,4%, hal ini berarti bahwa merancang alat evaluasi siswa bagi guru merupakan sesuatu yang penting. Item pertanyaan 4.10 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 74,1%, hal ini berarti bahwa pencapaian kompetensi harus sesuai dengan yang ada dalam RPP. Item pertanyaan y3.11 responden cenderung menjawab setuju dengan prosentase 81,5%, hal ini berarti bahwa hasil penilaian belajar harus dijadikan *feedback* dan dikembalikan kepada siswa merupakan sesuatu yang penting agar dalam kegiatan belajar mengajar dapat dievaluasi. Item-item pertanyaan tersebut merupakan indikator dari dimensi penilaian pembelajaran.

Jawaban responden pada kuesioner tersebut dirata-rata sesuai dengan dimensi pada variabel kinerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,1924 yang menunjukkan bahwa secara umum bagi guru yang sudah sertifikasi, sertifikasi adalah suatu yang baik.

Tabel 4.16 Statistik deskriptif kinerja untuk guru belum sertifikasi

Dimensi	Rata-rata
Persiapan pembelajaran (rpb)	4.1944
Pelaksanaan pembelajaran (ppb)	4.2963
Penilaian Pembelajaran (epb)	4.0864
Sertifikasi	4.1924

Nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi penilaian pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,0864 dan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi pelaksanaan pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,2963.

4.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Awal

Jawaban item pertanyaan pada Lampiran 1 dari responden akan dikategorikan dengan merata-rata hasil dari kuesioner sesuai dengan dimensinya, sehingga akan didapatkan dari masing-masing dimensi pada variabel hanya akan mempunyai satu indikator. Nilai *loading factor* dari pengujian pada tahap ini akan digunakan untuk melihat apakah masih ada indikator yang tidak signifikan terhadap variabel, sehingga nantinya akan dieliminasi untuk analisa tahap selanjutnya. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin dalam Ghazali, 2014), sehingga dalam penelitian ini digunakan batas nilai *loading factor* 0,5. Tabel 4.17 menunjukkan nilai *loading factor* dengan signifikansinya.

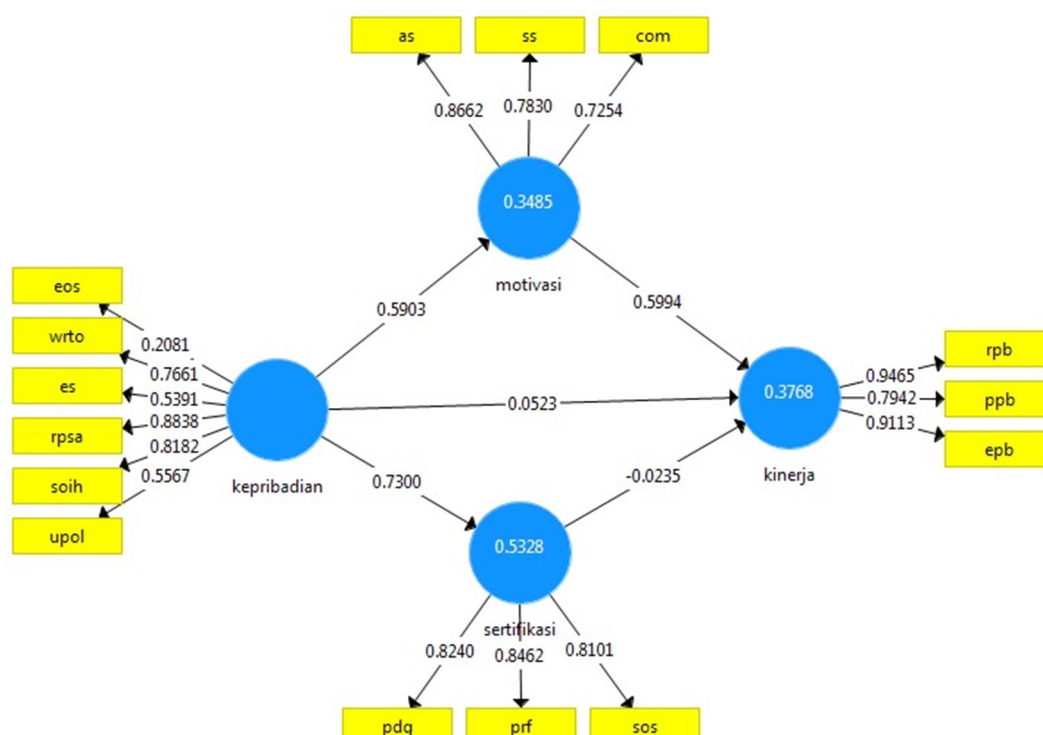
Tabel 4.17 Nilai *loading factor* tahap awal untuk guru belum sertifikasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
eos <- kepribadian	0.208	0.191	0.276	0.753	0.452
es <- kepribadian	0.539	0.510	0.256	2.102	0.036
rpsa <- kepribadian	0.884	0.856	0.110	8.015	0.000
soih <- kepribadian	0.818	0.817	0.052	15.885	0.000
upol <- kepribadian	0.557	0.541	0.194	2.864	0.004
wrto <- kepribadian	0.766	0.731	0.125	6.116	0.000

Tabel 4.17 Nilai *loading factor* tahap awal untuk guru belum sertifikasi (lanjutan)

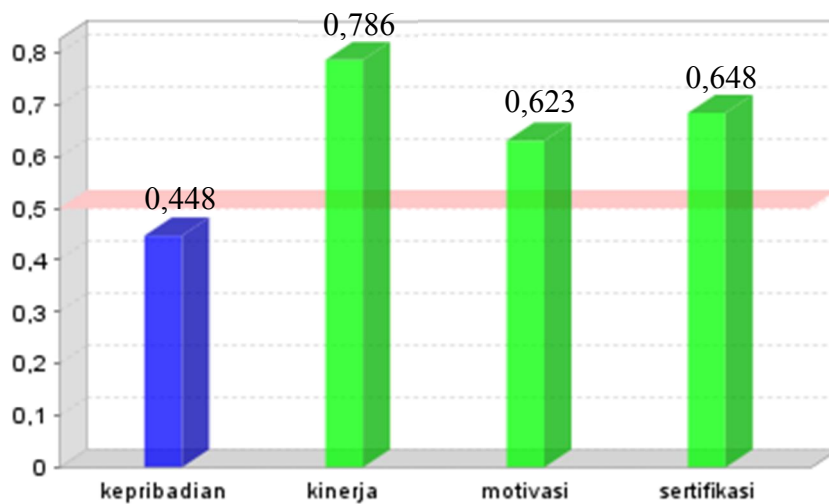
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
as <- motivasi	0.866	0.858	0.079	10.905	0.000
com <- motivasi	0.725	0.716	0.138	5.247	0.000
ss <- motivasi	0.783	0.779	0.092	8.495	0.000
pdg <- sertifikasi	0.824	0.810	0.106	7.749	0.000
prf <- sertifikasi	0.846	0.838	0.117	7.230	0.000
sos <- sertifikasi	0.810	0.800	0.124	6.543	0.000
epb <- kinerja	0.911	0.908	0.093	9.762	0.000
ppb <- kinerja	0.794	0.776	0.142	5.602	0.000
rpb <- kinerja	0.947	0.941	0.075	12.696	0.000

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa masih ada indikator yang tidak signifikan, yaitu eos pada variabel kepribadian, sehingga indikator tersebut akan dieliminasi. Sedangkan untuk konstruk model awal ditunjukkan pada Gambar 4.9.



Gambar 4.9 Konstruk tahap awal untuk guru belum sertifikasi

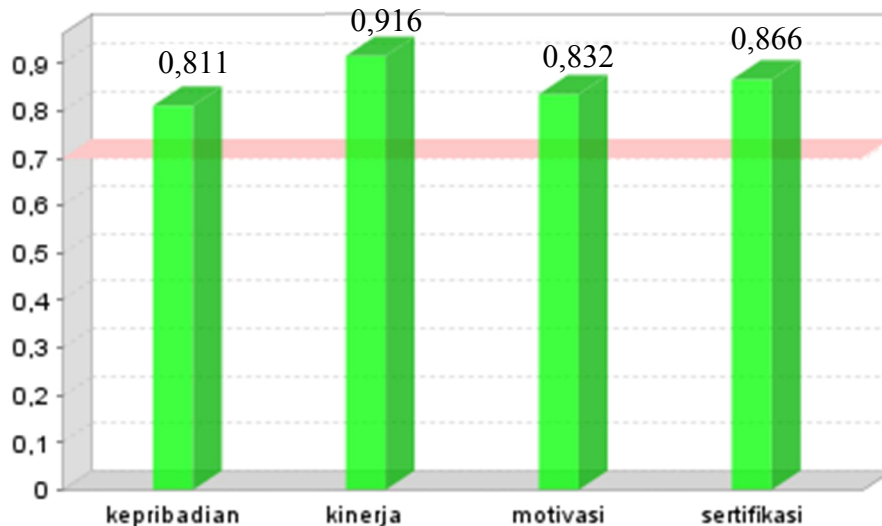
Uji validasi model dengan menggunakan nilai AVE dapat dilihat pada Gambar 4.10.



Gambar 4.10 Nilai AVE tahap awal guru belum sertifikasi

Gambar 4.10 menunjukkan bahwa untuk uji validasi pada tahap awal ini masih belum memenuhi kriteria, karena ada satu variabel yang nilai AVE-nya masih kurang dari 0,5, yaitu pada variabel kepribadian.

Nilai *composite reliability* yang digunakan untuk uji reliabilitas ditunjukkan pada Gambar 4.11



Gambar 4.11 Nilai *composite reliability* tahap awal guru belum sertifikasi

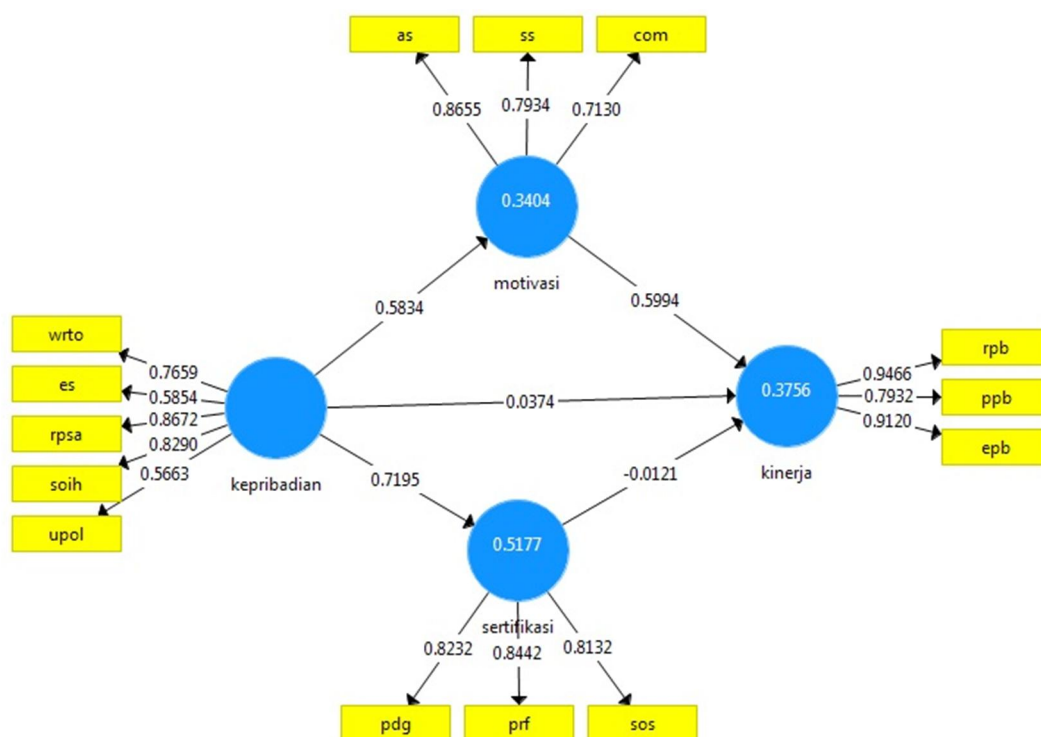
Gambar 4.11 menunjukkan bahwa uji reliabilitas tahap awal pada model masih sudah reliabel memenuhi syarat nilai composite reliability diatas 0,7 untuk semua variabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas ini akan dijadikan acuan untuk mengeliminasi indikator yang nilai *loading factor* paling kecil, sesuai pada Tabel

4.17, pada variabel yang masih belum valid, yaitu pada variabel kepribadian, namun pada langkah sebelumnya pada variabel kepribadian ini sudah ada indikator yang dieliminasi, sehingga akan dilakukan iterasi lagi untuk melihat apakah model sudah valid dan reliabel. Cara ini dilakukan sampai model tersebut valid dan reliabel.

4.3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Tahap Akhir

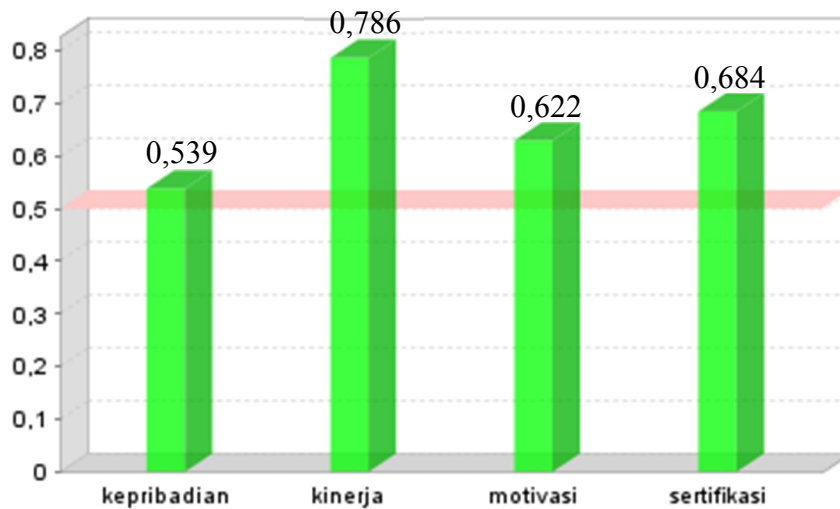
Konstruk yang valid dan reliabel didapatkan setelah melakukan beberapa kali iterasi dengan uji validitas dan reliabilitas, sampai didapatkan nilai dari AVE untuk uji validitas diatas 0,5 untuk setiap variabel dan nilai dari *composite reliability* untuk uji reliabilitas diatas 0,7 untuk setiap variabel, Gambar 4.12 menunjukkan konstruk model penelitian kinerja guru untuk tahap akhir ini.



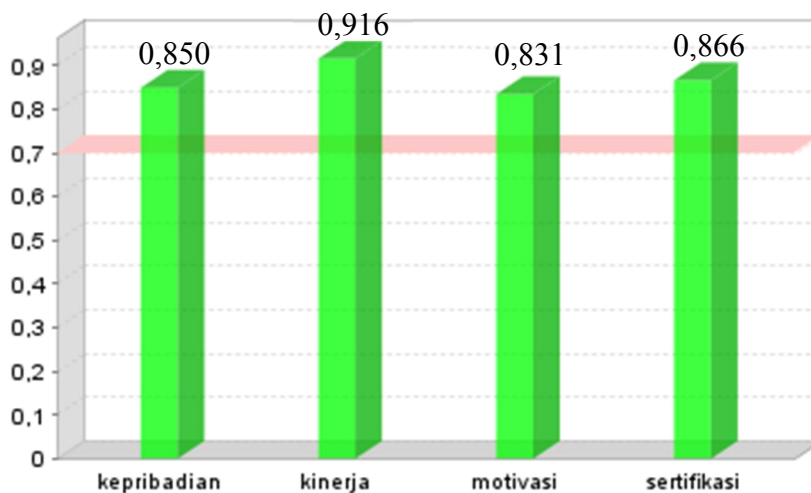
Gambar 4.12 Konstruk model tahap akhir belum sertifikasi

Uji validitas dapat dilihat dari nilai AVE yang ditunjukkan pada Gambar 4.13, yang menunjukkan bahwa untuk uji validasi pada tahap ini sudah memenuhi kriteria dengan nilai AVE diatas 0,5 untuk setiap variabel, sehingga bisa dikatakan model sudah valid.

Nilai *composite reliability* yang digunakan untuk uji reliabilitas ditunjukkan pada Gambar 4.14.



Gambar 4.13 Nilai AVE tahap akhir guru belum sertifikasi



Gambar 4.14 Nilai *composite reliability* tahap akhir guru belum sertifikasi

Gambar 4.14 menunjukkan bahwa uji reliabilitas tahap ini pada model sudah reliabel dengan nilai *composite reliability* diatas 0,7 untuk setiap variabel.

Nilai *loading factor* ditunjukkan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Nilai *loading factor* tahap akhir untuk guru belum sertifikasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
es <- kepribadian	0.585	0.564	0.219	2.671	0.008
rpsa <- kepribadian	0.867	0.849	0.084	10.335	0.000
soih <- kepribadian	0.829	0.825	0.054	15.451	0.000

Tabel 4.18 Nilai *loading factor* tahap akhir untuk guru belum sertifikasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
upol <- kepribadian	0.566	0.557	0.188	3.010	0.003
wrto <- kepribadian	0.766	0.752	0.099	7.709	0.000
as <- motivasi	0.866	0.854	0.084	10.271	0.000
com <- motivasi	0.713	0.684	0.156	4.559	0.000
ss <- motivasi	0.793	0.789	0.096	8.269	0.000
pdg <- sertifikasi	0.823	0.799	0.122	6.748	0.000
prf <- sertifikasi	0.844	0.836	0.119	7.081	0.000
sos <- sertifikasi	0.813	0.785	0.164	4.947	0.000
epb <- kinerja	0.912	0.915	0.052	17.421	0.000
ppb <- kinerja	0.793	0.778	0.128	6.198	0.000
rpb <- kinerja	0.947	0.945	0.024	39.683	0.000

Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin dalam Ghazali, 2014), sehingga dalam penelitian ini digunakan batas nilai *loading factor* 0,5. Pada Tabel 4.18 terlihat bahwa nilai dari *loading factor* sudah diatas 0,5, dan didapatkan indikator yang mencerminkan variabelnya masing-masing, yaitu:

- Indikator rpsa, merupakan indikator yang dominan mencerminkan kepribadian. Indikator ini merupakan dimensi *realistic perception, skills and assignment*, yang merepresentasikan guru memiliki persepsi yang realistis terhadap kenyataan, guru yang memiliki ciri ini berorientasi pada persoalan riil yang dihadapi, bukan hanya pada diri sendiri.
- Indikator as, merupakan indikator yang dominan mencerminkan motivasi. Indikator ini merupakan dimensi *accomplishment striving*, yang merepresentasikan intensitas seseorang dalam menyelesaikan tugas dan dikarakteristikkan dengan tingkat orientasi tugas yang sangat tinggi (Mitchell's dalam Barrick (2002)).
- Indikator prf, merupakan indikator yang dominan mencerminkan sertifikasi. Indikator ini merupakan dimensi profesional, yang merepresentasikan guru harus menguasai substansi keilmuan yang terkait di bidng studi yang diampunya serta menguasai struktur dan metode keilmuan.

- Indikator rpb merupakan indikator yang dominan mencerminkan kinerja. Indikator ini merupakan dimensi persiapan pembelajaran, yang merepresentasikan dalam proses pembelajaran diperlukan adanya tujuan yang dicapai yang dicantumkan dalam perencanaan pembelajaran sehingga guru akan menyusun bahan dan metode ajar yang runut dan logis dan mempersiapkan metode pembelajaran yang mendukung.

Indikator yang dominan mencerminkan variabelnya ini akan dijadikan bahan untuk pembahasan berikutnya menggunakan cara *Focus Group Discussion* (FGD) untuk meningkatkan kinerja guru yang belum sertifikasi Madrasah Aliyah Negeri di Kota Kediri.

4.3.4. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi dengan tiga kriteria menurut Ghozali (2014), yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator.

1. Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5-0,6 (Chin dalam Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini digunakan batasan nilai *loading factor* 0,5. Nilai outer loading sesuai pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa sudah memenuhi syarat.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan nilai *cross loading* pengukuran dengan variabel. Jika korelasi variabel dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran variabel lainnya, maka menunjukkan bahwa variabel laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Tabel 4.19 Nilai *crossloading* untuk guru belum sertifikasi

	kepribadian	kinerja	motivasi	sertifikasi
1es	0.587	0.052	0.180	0.227
1rpsa	0.872	0.235	0.442	0.641
1soih	0.823	0.481	0.614	0.700
1upol	0.562	0.108	0.106	0.425
1wrto	0.772	0.252	0.360	0.426
2as	0.236	0.491	0.849	0.471
2com	0.371	0.482	0.721	0.559
2ss	0.593	0.507	0.792	0.625
3pdg	0.476	0.352	0.668	0.823
3prf	0.748	0.325	0.488	0.844
3sos	0.518	0.463	0.650	0.813
4epb	0.156	0.907	0.520	0.339
4ppb	0.235	0.807	0.512	0.300
4rpb	0.543	0.940	0.631	0.543

Dari Tabel 4.19 terlihat bahwa korelasi variabel kepribadian dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator kepribadian dengan variabel lainnya (motivasi, sertifikasi, kinerja). Hal ini juga berlaku untuk indikator pembentuk konstruk yang lain, nilai korelasinya selalu lebih tinggi daripada korelasi indikator dengan variabel yang bukan pembentuknya. Sehingga bisa dikatakan bahwa masing-masing variabel laten mampu memprediksi ukuran pada blok masing-masing lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya. Tabel 4.20 menunjukkan nilai akar AVE dari masing-masing konstruk dimana nilai AVE dapat dilihat pada Gambar 4.13.

Tabel 4.20 Akar AVE konstruk guru belum sertifikasi

	kepribadian	kinerja	motivasi	sertifikasi
kepribadian	0.734			
kinerja	0.371	0.887		
motivasi	0.539	0.630	0.789	
sertifikasi	0.718	0.457	0.715	0.827

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa akar AVE untuk konstruk kepribadian (0,734) lebih besar dari korelasi kepribadian dengan konstruk lainnya (0,371; 0,539; 0,718). Hal yang sama juga dapat dilihat pada konstruk kinerja, motivasi dan sertifikasi. Model sudah memenuhi *discriminant validity* yang baik jika dilihat dari data pada Tabel 4.20, dimana akar AVE masing-masing konstruk sudah lebih besar daripada korelasi satu konstruk dengan konstruk lain.

3. Composite Validity

Pada bagian ini dapat diukur menggunakan dua kriteria, yaitu *composite reliability*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,7. Pada Gambar 4.14 telah menunjukkan bahwa semua variabel sudah memenuhi syarat nilai *composite reliability*.

4.3.5. Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk variabel independen dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Pada Tabel 4.21 menunjukkan nilai *R-square*.

Tabel 4.21 Nilai *R-square* guru belum sertifikasi

	R Square	Keterangan
kinerja	0.399	39,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian, motivasi dan sertifikasi, sedangkan 60,1% dijelaskan oleh faktor lain
motivasi	0.291	29,1% variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian, sedangkan 30,9% dijelaskan oleh faktor lain
sertifikasi	0.516	51,6% variabel sertifikasi dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian, sedangkan 48,4% dijelaskan oleh faktor lain.

Sedangkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel laten prediktor dengan menggunakan uji *f-square*. Pada Tabel 4.22 menunjukkan nilai *f-square*.

Tabel 4.22 Nilai *f-square* guru belum sertifikasi

	kinerja	motivasi	sertifikasi
kepribadian	0.003	0.410	1.066
kinerja			
motivasi	0.310		
sertifikasi	0.000		

Penjelasan dari Tabel 4.22 dimana sesuai dengan *effect size f-square* pada Tabel 3.7 adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian terhadap kinerja mempunyai nilai *f-square* sebesar 0,003 yang dapat diinterpretasikan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh “sangat lemah” terhadap kinerja.
2. Kepribadian terhadap motivasi mempunyai nilai *f-square* sebesar 0,410 yang dapat diinterpretasikan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh “kuat” terhadap motivasi.
3. Kepribadian terhadap sertifikasi mempunyai nilai *f-square* sebesar 1,066 yang dapat diinterpretasikan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh “kuat” terhadap sertifikasi.
4. Motivasi terhadap kinerja mempunyai nilai *f-square* sebesar 0,310 yang dapat diinterpretasikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh “medium” terhadap kinerja.
5. Sertifikasi terhadap kinerja mempunyai nilai *f-square* sebesar 0,000 yang dapat diinterpretasikan bahwa sertifikasi mempunyai pengaruh “sangat lemah” terhadap kinerja.

4.3.6. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output Path Coefficients* (Mean, STDEV, T-Values). Uji ini melihat signifikansi pengaruh variabel terhadap variabel yang lain dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Uji ini menggunakan algoritma bootstrapping. Untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, dapat dilihat dari nilai t-statistik yang dihasilkan. Dengan melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan menggunakan $\alpha = 10\%$, dengan nilai t-tabel sebesar 1,645. Apabila nilai t-statistik kurang dari nilai t-tabel maka hipotesis 0 atau H_0 akan diterima. Apabila nilai t-statistik lebih dari nilai t-tabel maka hipotesis 0 atau H_0 akan ditolak. Hasil estimasi t-statistik pada model ini dapat dilihat pada Tabel 4.23 yang menunjukkan *path coefficients*.

Tabel 4.23 Nilai *path coefficients* guru belum sertifikasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
kepribadian -> kinerja	0.057	0.117	0.253	0.225	0.822
kepribadian -> motivasi	0.539	0.570	0.132	4.076	0.000
kepribadian -> sertifikasi	0.718	0.745	0.084	8.509	0.000
motivasi -> kinerja	0.619	0.620	0.196	3.161	0.002
sertifikasi -> kinerja	-0.027	-0.083	0.371	0.072	0.942

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diambil kesimpulan terhadap hubungan langsung antara variabel yang dihipotesiskan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.24.

Tabel 4.24 Hipotesis penelitian untuk guru belum sertifikasi

Hipotesis		t-hitung	t-tabel	keterangan	kesimpulan
H1	Tidak ada pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja	0,225	1,645	Terima h_0	Kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja
H2	Tidak ada pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi	4,076	1,645	Tolak h_0	Kepribadian berpengaruh terhadap motivasi
H3	Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja	3,161	1,645	Tolak h_0	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja
H4	Motivasi memediasi hubungan antara Kepribadian terhadap Kinerja	1,914	1,645	Tolak h_0	Motivasi memediasi hubungan antara kepribadian dengan kinerja
H5	Tidak ada pengaruh Keperibadian terhadap Sertifikasi	8,509	1,645	Tolak h_0	Kepribadian berpengaruh terhadap sertifikasi
H6	Tidak ada pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja	0,072	1,645	Terima h_0	Sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Tabel 4.24 Hipotesis penelitian untuk guru belum sertifikasi (lanjutan)

Hipotesis		t-hitung	t-tabel	keterangan	kesimpulan
H7	Sertifikasi memediasi hubungan antara Kepribadian dengan Kinerja	Tidak memenuhi syarat mediasi (Kenny, 2016)			Sertifikasi tidak memediasi hubungan antara kepribadian dengan kinerja

Pengaruh hubungan variabel seperti pada Tabel 4.24 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel kepribadian dengan kinerja sebesar 0,057 dengan nilai t-statistik sebesar 0,225. Nilai tersebut lebih kecil dari t-Tabel 1,645 pada taraf signifikansi $\alpha=0,1$ (10%) dan *P values* 0,822, ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pada hubungan kepribadian terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama tidak didukung. Hasil penelitian ini tidak mendukung pernyataan dari Barrick dan Mount (1991), Barrick (1993), Harycoon Angmalisang (2012) yang menemukan bukti bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja.
2. Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel kepribadian dengan motivasi sebesar 0,539, dengan nilai t-statistik sebesar 4,076. Nilai tersebut lebih besar dari t-Tabel 1,645 pada taraf signifikansi $\alpha=0,1$ (10%) dan *P values* 0,0, ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap motivasi atau hipotesis kedua (H2) terdukung.
3. Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0,619, dengan nilai t-statistik sebesar 3,161. Nilai tersebut lebih besar dari t-Tabel 1,645 pada taraf signifikansi $\alpha=0,1$ (10%) dan *P values* 0,0, ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis H3 terdukung. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Gungor (2011) dimana salah satu hipotesisnya menyatakan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan dan juga tidak mendukung penelitian dari Erni Sulastri (2011) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh parsial

sebesar 48,8% antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil yang tidak signifikan ini mungkin disebabkan oleh sudah tersertifikasinya guru tersebut.

4. Pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi. Sedangkan hasil pengujian motivasi terhadap kinerja, menunjukkan ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Namun kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini termasuk dalam jenis *perfect mediation* (Kenny., 2008; Preacher and Hayes., 2004), Maka besarnya pengaruh tidak langsung ini dapat dihitung dengan mengalikan koefisien $(a \times b) = (0,539 \times 0,619) = 0,3336$.

Besarnya *Standard error* tidak langsung variabel kepribadian terhadap kinerja merupakan perkalian dari pengaruh variabel kepribadian terhadap sertifikasi dengan variabel sertifikasi terhadap kinerja. Dan hasil diperoleh sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,619^2 \cdot 0,132^2 + 0,539^2 \cdot 0,196^2 + 0,132^2 \cdot 0,196^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00668 + 0,01116 + 0,00067}$$

$$Sab = \sqrt{0,01851}$$

$$Sab = 0,1360$$

Sehingga nilai t diperoleh, $t = ab : Sab = 0,3336 : 0,1360 = 2,453$

Nilai t sebesar 2,453 tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,645 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Jadi pengaruh tidak langsung dari variabel kepribadian terhadap kinerja melalui sertifikasi terdukung, dengan demikian hipotesis H4 diterima. Sehingga motivasi mampu bertindak sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Barrick (2002) yang mengembangkan dan menguji model kinerja yang menguji efek variabel antara motivasi pada hubungan antara kepribadian dan kinerja pada bidang penjualan. Selain itu, penelitian ini juga tidak konsisten dengan penelitian Viari, dkk (2012) yang menganalisis efek kepribadian pada motivasi akademis dan kinerja akademis pada sejumlah mahasiswa.

5. Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel kepribadian dengan sertifikasi sebesar 0,718, dengan nilai t-statistik sebesar 8,509. Nilai

tersebut lebih besar dari t-Tabel 1,645 pada taraf signifikansi $\alpha=0,1$ (10%) *P values* 0,0, ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap sertifikasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh John Jones (1989) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan kompetensi guru yang dalam penelitian ini dihubungkan dengan sertifikasi guru.

6. Koefisien jalur yang diperoleh dari hubungan antara variabel sertifikasi dengan kinerja sebesar -0,027 , dengan nilai t-statistik sebesar 0,072. Nilai tersebut lebih kecil dari t-Tabel 1,645 pada taraf signifikansi $\alpha=0,1$ (10%), ini menunjukkan bahwa sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis H6 ditolak. Hal ini tidak sesuai dengan pernyataan Hakim (2015) yang hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi dalam sertifikasi guru tersebut secara terpisah dan gabungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.
7. Pengujian mediasi dapat dilakukan apabila terpenuhinya syarat- syarat yang telah ditentukan oleh Baron dan Kenny, Judd and Kenny, dan James dan Brett dalam Kenny (2016) yaitu pertama, variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel mediator. Kedua, variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel dependen. Ketiga, variabel mediator harus signifikan mempengaruhi variabel dependen. Keempat, mediasi terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap dependen lebih rendah atau menjadi nol. Pengujian hipotesis ketujuh (H7) pada Tabel 4.22 menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, kepribadian berpengaruh terhadap sertifikasi, namun sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pengujian pengaruh mediasi tidak dapat dilakukan, karena tidak memenuhi persyaratan ketiga yang telah ditentukan oleh Baron dan Kenny (1986) dalam Kenny (2016), dimana variabel mediator harus signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dengan demikian H7 ditolak.

4.4. Focus Group Discussion (FGD)

FGD (*Focus Group Discussion*) dalam penelitian ini merupakan suatu diskusi yang dilakukan secara sistematis dan terarah mengenai suatu isu atau

masalah tertentu, dimana dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Kediri. Aktivitas FGD tersebut sesuai dengan pernyataan Irwanto (2006) dimana FGD mengandung tiga kata kunci yaitu diskusi, kelompok dan terfokus atau terarah. Sebagai alat penelitian, FGD dalam penelitian ini digunakan sebagai metode sekunder untuk melengkapi riset yang bersifat kuantitatif. Di samping fungsinya sebagai metode penelitian ilmiah, FGD dalam hal ini bertujuan untuk pengembangan program peningkatan kinerja, sebagai salah satu tujuan FGD sesuai yang dinyatakan Krueger (1988).

Peningkatan kinerja guru yang akan dilakukan diawali dengan menyiapkan rencana dan strategi yang akan dibahas dalam FGD, berdasarkan kondisi nilai loading factor dari hasil analisa SEM-PLS yang valid dan reliabel. Dari hasil analisa tersebut, didapatkan bahwa pada untuk guru yang sudah sertifikasi:

- Indikator wrto, merupakan indikator yang dominan mencerminkan kepribadian. Indikator ini merupakan dimensi *warm relating of self to other*, yang berarti guru mampu menjalin relasi yang hangat dengan orang lain baik guru yang lain ataupun siswa, hal ini berarti pada guru yang sudah sertifikasi, guru tersebut mampu untuk menjalin hubungan yang baik sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja.
- Indikator ss, merupakan indikator yang dominan mencerminkan motivasi. Indikator ini merupakan dimensi *status striving*, yang merepresentasikan tindakan yang berusaha memperoleh kekuasaan dengan tingkatan status (Micthell's dalam Barrick (2002)). Dengan kata lain untuk meningkatkan motivasi bisa dengan meningkatkan status guru, misal peningkatan pada jenjang pendidikan atau kepemilikan sertifikat keahlian lainnya.
- Indikator prf merupakan indikator yang dominan mencerminkan sertifikasi. Indikator ini merupakan dimensi profesional, yang merepresentasikan guru harus menguasai substansi keilmuan yang terkait di bidang studi yang diampunya serta menguasai struktur dan metode keilmuan. Dengan kata lain seluruh pengetahuan yang dimiliki oleh guru akan sangat membantu untuk meningkatkan profesionalisme pekerjaan sehingga kinerja juga bisa meningkat.

Sedangkan pada guru yang belum sertifikasi adalah sebagai berikut:

- Indikator rpsa, merupakan indikator yang dominan mencerminkan kepribadian. Indikator ini merupakan dimensi *realistic perception, skills and assignment*, yang merepresentasikan guru memiliki persepsi yang realistis terhadap kenyataan, guru yang memiliki ciri ini berorientasi pada persoalan riil yang dihadapi, bukan hanya pada diri sendiri.
- Indikator as, merupakan indikator yang dominan mencerminkan motivasi. Indikator ini merupakan dimensi *accomplishment striving*, yang merepresentasikan intensitas seseorang dalam menyelesaikan tugas dan dikarakteristikkan dengan tingkat orientasi tugas yang sangat tinggi (Micthell's dalam Barrick (2002)).
- Indikator prf, merupakan indikator yang dominan mencerminkan sertifikasi. Indikator ini merupakan dimensi profesional, yang merepresentasikan guru harus menguasai substansi keilmuan yang terkait di bidang studi yang diampunya serta menguasai struktur dan metode keilmuan. Dengan kata lain seluruh pengetahuan yang dimiliki oleh guru akan sangat membantu untuk meningkatkan profesionalisme pekerjaan sehingga kinerja juga bisa meningkat.

Berdasarkan indikator di atas yang dominan mencerminkan terhadap masing-masing variabel yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja, maka indikator tersebut akan menjadi dasar bagi pembuatan strategi (kebijakan) untuk perbaikan kinerja dengan dilakukan *focus group discussion* (FGD) bagi para pemangku kepentingan yang berwenang. Pada FGD ini langsung dijadikan satu dalam pembahasannya.

Tabel 4.25 Detail FGD

Topik	Peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Kediri
Tujuan	Meningkatkan kinerja pegawai BBPJN V dilihat dari faktor kepribadian, motivasi, dan sertifikasi
Tempat	Aula kantor Kementerian Agama Kota Kediri
Tanggal	30 Mei 2017, pukul 09.00 WIB
Peserta	Kepala Seksi PTK Bidang Pendma Kementerian Agama Kota Kediri

Tabel 4.25 Detail FGD (lanjutan)

	Pejabat Fungsional (3 orang)
	Perwakilan guru yang sudah sertifikasi(2 orang)
	Perwakilan guru yang belum sertifikasi(2 orang)
	Moderator (sekaligus peneliti)
Desain Petunjuk	Untuk memaksimalkan keefektifan diskusi, maka diskusi dibagi menjadi 2 bagian
Diskusi	Bagian pertama, moderator (sekaligus peneliti) menjelaskan hasil penelitiannya (yang diteliti berdasarkan pendapat guru melalui kuesioner yang dibagikan) mengenai kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri jika dikaitkan dengan kepribadian, motivasi, dan sertifikasi.
	Bagian kedua, para peserta dipersilahkan untuk memberikan pendapatnya sehingga terkonsep suatu kebijakan yang bisa meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri.
Permasalahan yang dibahas	Meliputi pelatihan yang seharusnya dilakukan bagi guru untuk meningkatkan kinerja berdasarkan kepribadian, motivasi dan sertifikasi yang dominan

Tabel 4.25 merupakan detil dari FGD yang dilakukan sebagai salah satu metode penelitian selanjutnya untuk peningkatan kinerja melalui hasil analisa yang sudah dilakukan sebelumnya. Adapun kutipan hasil diskusi adalah sebagai berikut:

“Pelatihan bagi guru dapat difokuskan pada materi tentang learning organization yang meliputi diskusi, MGMP, lesson study untuk setiap mata pelajaran, sehingga bisa tujuan belajar mengajar bisa selaras dan tercapai untuk masing-masing madrasah.”

Kepala Seksi PTK bidang Pendma Kementerian Agama Kota Kediri.

“Perlu diadakanya lomba karya tulis tentang bagaimana cara mengajar yang efektif sehingga menciptakan suasana yang hangat, kondusif didalam kelas, dan hal ini juga menjadi nilai tambah pada penilaian Angka Kredit Guru.”

Pejabat Fungsional 1.

“Pada setiap pertemuan MGMP dibahas isu-isu yang populer sesuai dengan mata pelajaran dan juga solusi untuk permasalahan yang terjadi dari isu tersebut.”

Pejabat Fungsional 2.

“Perlu diadakannya uji kompetensi secara berkala bagi guru yang sudah sertifikasi, untuk mengetahui standar pelayanan minimal telah dipenuhi.”

Pejabat Fungsional 3.

“Adanya supervisi atau bimbingan bagi guru di MGMP dari pengawas atau pembimbing yang ditunjuk untuk membimbing kegiatan dalam MGMP terutama dalam hal kajian metode pembelajaran yang sesuai dengan mata pelajaran dan juga perlu diadakan penelitian tentang sesuatu yang berhubungan dengan mata pelajaran, dalam hal ini siswa juga dilibatkan.”

Guru yang sudah sertifikasi 1

“Guru harus mampu memahami karakteristik siswa, sehingga perlu diadakannya pelatihan tentang sifat dan karakter yang didalamnya juga terkandung tentang isu-isu atau permasalahan yang umum pada siswa”.

Guru yang belum sertifikasi 1.

“RPP tidak hanya sebagai syarat untuk guru agar dapat mengajar, tetapi juga perlu dilakukan evaluasi terhadap RPP tersebut sehingga tujuan yang ada pada RPP bisa dinilai dan dievaluasi sebagai bahan pertimbangan bagi guru untuk kedepannya”.

Guru yang belum sertifikasi 2.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa SEM-PLS pengaruh kepribadian terhadap kinerja dan hasil diskusi FGD mengenai peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Kediri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk guru yang sudah sertifikasi, kepribadian dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening sertifikasi terhadap kinerja, namun tidak dapat dimediasi oleh variabel motivasi, karena motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini bisa jadi dikarenakan motivasi guru yang sudah sertifikasi sudah menurun karena sudah terpenuhinya syarat sertifikasi bagi guru untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan.
2. Untuk guru yang belum sertifikasi, kepribadian tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel intervening motivasi, hal ini terjadi karena untuk guru yang belum sertifikasi masih mempunyai motivasi untuk mendapatkan sertifikat mengajar, untuk mendapat pengakuan dan penghargaan.
3. Hasil analisa SEM-PLS menunjukkan bahwa tipe guru (dilihat dari kepribadian motivasi dan sertifikasi) yang berpengaruh terhadap kinerja adalah:
 - a. Sudah sertifikasi: guru yang mampu untuk menciptakan suasana kelas yang tidak tegang, mampu untuk menjalin hubungan yang hangat dengan siswa sehingga dalam proses belajar mengajar suasananya tidak terlalu tegang, selalu memotivasi siswa untuk selalu bekerja sama dalam persaingan, dan menguasai konsep keilmuan mata pelajaran yang diampunya.
 - b. Belum sertifikasi: guru yang mampu untuk memahami karakteristik siswa, selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya sebanyak

mungkin, dan menguasai konsep keilmuan mata pelajaran yang diampunya.

Berdasarkan hasil analisa diatas, maka dirumuskan strategi beserta indikator keberhasilan pencapaian untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Kediri, yaitu seperti yang tercantum pada Tabel 4.26.

Tabel 4.26 Rumusan strategi dan indikator keberhasilan

	Rumusan strategi	Indikator keberhasilan
a	Pengembangan profesi guru berkelanjutan	Kepemilikan keahlian tertentu (misal skor toefl 500, ikut dalam perlombaan yang bukan bidang studinya)
		Mempunyai siswa yang dibimbing untu mengikuti perlombaan minimal 2 kali dalam setahun
		Penulisan jurnal ilmiah 1 kali dalam setahun
		Ikut serta dalam pembuatan media pembelajaran 1 kali dalam setahun
b	Pendidikan dan pelatihan untuk tercapainya tujuan pendidikan	Ikut serta minimal 2 kali dalam setahun
		Mampu menjadi trainer dalam pelatihan yang diadakan di madrasah masing-masing
c	Pelaksanaan sertifikasi guru	80% guru sudah tersertifikasi pada masa kerja tahun ke-empat
		80% guru yang sudah sertifikasi memenuhi standar pelayanan minimal Uji Kompetensi Guru

halaman ini sengaja dikosongkan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan penelitian ini yang dilanjutkan dengan saran untuk penelitian selanjutnya yang sesuai dengan topik ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, penelitian ini dapat disimpulkan pada guru yang sudah sertifikasi sebagai berikut:

1. Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. Motivasi tidak dapat menjadi variabel intervening pada hubungan kepribadian dengan kinerja
3. Sertifikasi mampu bertindak sebagai variabel intervening pada hubungan kepribadian terhadap kinerja.
4. Rumusan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan profesi guru berkelanjutan, pendidikan dan pelatihan untuk tercapainya tujuan pendidikan, dan pelaksanaan sertifikasi guru.

Sedangkan untuk guru yang belum sertifikasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepribadian tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.
2. Motivasi mampu bertindak sebagai variabel intervening pada hubungan kepribadian dengan kinerja.
3. Sertifikasi tidak dapat menjadi variabel intervening pada hubungan kepribadian terhadap kinerja.
4. Rumusan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan profesi guru berkelanjutan, pendidikan dan pelatihan untuk tercapainya tujuan pendidikan, dan pelaksanaan sertifikasi guru.

5.2. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat dilakukan untuk penelitian dengan topik yang sama di masa yang akan datang adalah:

1. Alat pengukuran variabel pada penelitian selanjutnya sebaiknya tidak menggunakan pertanyaan yang bersifat self-assesment, sehingga kemungkinan hasilnya akan menjadi lebih baik, valid dan reliabel.
2. Perluasan objek penelitian tidak hanya pada madrasah aliyah negeri saja, tetapi termasuk juga madrasah aliyah swasta di satu wilayah, atau mungkin juga bisa dikategorikan untuk madrasah aliyah negeri dan swasta.
3. Pengembangan model penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, variabel lain yang disarankan misalnya seperti kepemimpinan, kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AchmadS.Ruky.(2002). *Sistem Manajemen Kinerja (performance management system) Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ahmadi, Fatah. (2012). *Makalah Peran dan Fungsi Guru*, (online), (<http://edukasi.kompasiana.com/2012/04/27/>, diakses 27 November 2015).
- Angmalisang, Harycoon. (2011). Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Mengajar. *Elektromatika, Vol 1, No 1*, Maret 2011, 28-32.
- Asnawi, Sahlan. (1999). *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 111-118.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and Job Performance Test of The Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives. *Journal of Applied Psychology*, 1-9.
- Baruningsih, P. 2011. *Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen*. Skripsi. Program S1 Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang (Unnes). Semarang.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dachlan, U. (2014). *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling Tingkat Dasar*. Semarang: Lentera Ilmu.
- Eyong, E.I., David, B. E., & Umoh, A. J. (2014). *The Influence of Personality Trait on the Academic Performance of Secondary School Students in Cross River State, Nigeria*. IOSR Journal Of Humanities And Social Science, 19(3), 12-19, retrieved from www.iosrjournals.org.
- Ferdinand, Augusty. (2000). *Structural Equation Modelling. AMOS 4.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 2.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) dilengkapi Software Smartpls 3.0 Xlstat 2014 dan WarpPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gungor, P. (2011). The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation : A Quantitative Study on Global Banks. *International Strategic Management Conference*, 1510-1520.
- Hakim, Adnan (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. Volume 4, Issue 2, 1-12.
- Handyani, A., Widiharto, CA., Yulianti, PD. (2014), Penguasaan Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Upaya Pengembangan Karakter Siswa. Prosiding Seminar Nasional dan Bedah Buku Pendidikan Karakter dalam Implementasi Kurikulum 2013, Universitas PGRI Semarang, Semarang, 5 Januari 2014.
- Hari Sudradjad, Hari. (2005), *Penjaminan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Logos.
- Harsono, Ari P. (2008). Metode Analisis Akar Masalah dan Solusi. *Makara, Sosial Humaniora, Vol 12, No 2*, Desember 2008, 72-81.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Irwanto. (2006). *Focus Group Discussion*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Jones, John. (1989). Students' Ratings of Teacher Personality and Teaching Competence. *Higher Education*, 8(5), 551-558.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 797-807.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2012). *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2 : Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta.

- Kenny, D.A. (2016). *Mediation*, (online). (<http://davidakenny.net/cm/mediate.htm>), diakses 24 Maret 2017).
- Krueger, R. A. (1988). *Focus Groups: A practical guide for Applied Research*. California: Sage Publications.
- Locke, E. A. (1968). Toward A Theory of Taks Motivation and Incentives. *Organizational Behavior & Human Performance*, 157-189.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Haper & Row.
- Mayer, J. D. (2015). The personality systems framework: Current theory and development. *Journal of Research in Personality*.
- McCrae, R. (2001). 5 Years of Progress: A Reply to Block. *Journal of Research in Personality*, 108-113.
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, Diah R. (2016). *Analisa Pengaruh Hubungan Kepribadian dan Kinerja Melalui Variabel Intervening Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior*. Tesis. Program S2 Magister Manajemen Teknologi Institut Teknologi Sepuluh Nopember (MMT ITS) Surabaya. Surabaya.
- Paramita, A., & Kristiana, L. (2013). Teknik Focus Group Discussion dalam Penelitian Kualitatif. *Balitbang Kemenkes*, 1-11.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Ramadhani M., Fariza A., dan Basuki D.K. (2007), Sistem Pendukung Keputusan Identifikasi Penyebab Susut Distribusi Energi Listrik Menggunakan Metode FMEA. *Jurnal Vol.4, No.2 Tahun 2013*.

- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Robbins, P.S, dan Coulter, Mary (2007). *Manajemen*. Jilid 1 dan 2 Edisi kedelapan. Jakarta. PT Indeks.
- Rusmana. (2010). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU : Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung*. Tesis. Program S2 Magister Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Salgado, J. F. (2005). *Personality and Social Desirability in Organizational Settings: Practical Implications for Work and Organizational Psychology*. *Papeles del Psicologo*, 115-128.
- Samani, Muchlas dkk. (2008). *Buku 2, 3, 4 & 5. Pedoman Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Penilaian Portofolio*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, Erni. (2011). *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Juwana Kabupaten Pati*. Skripsi. Program S1 Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang (Unnes). Semarang.
- Suwardi, (2007). *Manajemen Pembelajaran: Mencipta Guru Kreatif dan Berkompetensi*. Salatiga: Stain Salatiga Press.
- Suyanto dan Hisyam D. (2000). *Refleksi dan reformasi pendidikan di Indonesia memasuki millennium III*. Yogyakarta: Adi Cita.
- Suyanto & Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Surabaya: Penerbit Erlangga.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 *Guru dan Dosen*. Jakarta.

- Usman, Moh Uzer. (2009), *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Viari, A. H., Rad, A. T., & Torabi, S. S. (2012). The effect of personality traits on academic performance : The mediating role pf academic motivation. *Procedia - International Conference of Cognitive Science*, 367-371.
- Yunus. (2007). *Kepemimpinan Pendidikan*. Ciamis: Unigals.
- Zulaekha, Nur (2011). *Panduan Sukses Lulus Sertifikasi Guru*. Yogyakarta: Pinus Book Publisher.

Halaman ini sengaja dikosongkan

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

I. UMUM

Kepada Yth : Bapak/Ibu di tempat

Dengan hormat,

Penelitian ini bertujuan dalam rangka tesis untuk meneliti pengaruh kepribadian terhadap kinerja pada guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Kediri. Responden penelitian ini adalah guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Kediri. Penelitian ini bukanlah tes psikologi dari pihak manapun, oleh karena itu Bapak/Ibu tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberi jawaban yang sebenarnya. Data dan identitas Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya dan tidak mempengaruhi status Bapak/Ibu sebagai seorang profesional.

Kuesioner ini terdiri dari 65 pernyataan, dimohon Bapak/Ibu mengisi semuanya. Jika ada yang kurang jelas dapat menghubungi: Magister Manajemen Teknologi – Institut Teknologi Sepuluh November, Jl. Cokroaminoto no. 12A Surabaya, a.n Rizal Maulana (NRP. 9114201324), tlp: 081331608636, email: rzlmaulana@gmail.com. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Surabaya, November 2016

II. DATA RESPONDEN

Isilah dengan tanda centang (v) pada kotak yang Bapak/Ibu pilih

Jenis kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan			
Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> SMA/K	<input type="checkbox"/> D1/D3	<input type="checkbox"/> S1/D4	<input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> Lainnya
Sertifikasi	:	<input type="checkbox"/> Sudah	<input type="checkbox"/> Belum			
Status	:	<input type="checkbox"/> PNS	<input type="checkbox"/> Non PNS			

III. KUESIONER PENELITIAN

Isilah dengan tanda centang (v) pada kolom yang Bapak/Ibu pilih.

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

SS = Sangat Setuju

A. KUESIONER KEPERIBADIAN						
No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Guru adalah pekerjaan saya					
2.	Guru bersertifikasi adalah guru dengan kualitas terbaik					
3.	Saya senang membimbing anak-anak untuk menemukan potensi dalam dirinya					
4.	Siswa yang suka melanggar perintah guru, ilmunya tidak akan bermanfaat					
5.	Guru hendaknya memberikan perhatian penuh pada anak didiknya					
6.	Guru senantiasa mengajar dengan hati nurani					
7.	Jika ada siswa yang tidur di kelas, saya akan memberikan hukuman					
8.	Jika ada siswa yang ramai atau tidur di kelas, saya akan tetap mengajar dengan hati					
9.	Siswa dengan IQ rendah akan sulit menerima pelajaran					
10.	Guru harus memahami					

	karakteristik serta gaya belajar masing-masing siswa agar dapat menentukan metode pembelajaran yang terbaik					
11.	Guru memberikan stimulasi atau rangsangan, lalu siswa merespon adalah cara terbaik dalam mengajar					
12.	Siswa dibebaskan untuk belajar mandiri menemukan pengetahuannya, baru guru mengarahkan adalah cara terbaik dalam mengajar					
13.	Semua anak adalah bintang termasuk anak yang nakal					
14.	Anak nakal dan sulit diatur akan sulit menerima pelajaran					
15.	Guru perlu mengajar dengan diselingi humor agar siswa tetap semangat belajar					
16.	Guru harus mengajar sesuai RPP agar target tercapai					
17.	Siswa harus taat pada guru					
18.	Sebaiknya siswa taat pada guru					
19.	Guru adalah pekerjaan yang mulia					

B. KUESIONER MOTIVASI

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
2.	Saya tidak pernah menyerah untuk					

	menyelesaikan pekerjaan saya					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin					
4.	Saya berpikir untuk mendapatkan prestasi					
5.	Saya mencoba menjadi guru teladan di sekolah					
6.	Saya tertantang untuk menjadi lebih baik dari rekan guru yang lain					
7.	Saya berpikir tentang cara untuk bekerja sama dengan guru yang lain					
8.	Saya berusaha keras bergaul dengan guru yang lain dan atasan saya					
9.	Saya peduli dengan guru yang lain dan atasan saya					

C. KUESIONER SERTIFIKASI						
No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya bisa memahami siswa bagaimana cara untuk memberikan pengertian					
2.	Saya bisa memahami siswa bagaimana cara untuk menanamkan moral					
3.	Saya mengerti materi yang akan diajarkan					
4.	Saya memahami landasan pendidikan					
5.	Saya memahami teori belajar dan					

	mengajar					
6.	Saya menerapkan teori belajar dan mengajar yang terbaik					
7.	Saya menentukan strategi mengajar berdasarkan karakteristik siswa					
8.	Saya menetapkan kompetensi yang ingin dicapai dalam tiap pertemuan					
9.	Saya menyusun rancangan pembelajaran dari strategi yang dipilih					
10.	Saya menata latar pembelajaran					
11.	Saya melaksanakan pembelajaran yang kondusif					
12.	Saya merancang dan melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode					
13.	Saya menganalisis hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan dalam belajar					
14.	Saya memanfaatkan hasil belajar untuk peningkatan kualitas program belajar mengajar secara umum					
15.	Saya akan memfasilitasi siswa untuk pengembangan dalam bidang akademik					
16.	Saya akan memfasilitasi siswa untuk pengembangan potensi dalam bidang non akademik					

17.	Saya memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah					
18.	Saya memahami struktur konsep dan metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar					
19.	Saya memahami hubungan konsep antar mata pelajaran					
20.	Saya menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari					
21.	Saya menguasai langkah-langkah penelitian					
22.	Saya menguasai kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan bidang studi					
23.	Saya mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik					
24.	Saya memahami keinginan dan harapan siswa					
25.	Saya mampu berdiskusi dengan baik tentang masalah yang dihadapi siswa serta solusinya					
26.	Saya mampu berkomunikasi dengan wali murid dan masyarakat sekitar					

D. KUESIONER KINERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya membuat RPP dengan baik dan benar					

2.	Saya menetapkan tujuan belajar di setiap pertemuan					
3.	Menyusun bahan ajar secara runut dan logis					
4.	Metode pembelajaran yang atraktif dan efektif sudah disiapkan					
5.	Saya melaksanakan pembelajaran yang atraktif dan efektif					
6.	Saya menguasai materi pembelajaran					
7.	Saya memanfaatkan media ajar					
8.	Saya menggunakan bahasa yang benar dan tepat					
9.	Saya merancang alat evaluasi siswa					
10.	Kompetensi yang dicapai sesuai RPP					
11.	Hasil penilaian belajar dijadikan <i>feedback</i> dan diberikan ke siswa					

IV. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Diharapkan Bapak/Ibu bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian selanjutnya. 😊

Halaman ini sengaja dikosongkan

Lampiran 2 untuk guru yang tersertifikasi

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *extension of self*

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	1,9	1,9	1,9
	4,00	39	36,4	36,4	38,3
	5,00	66	61,7	61,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	7,5	7,5	7,5
	3,00	20	18,7	18,7	26,2
	4,00	61	57,0	57,0	83,2
	5,00	18	16,8	16,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	,9	,9	,9
	4,00	29	27,1	27,1	28,0
	5,00	77	72,0	72,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *warm relating self to other*

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	21	19,6	19,6	19,6
	3,00	8	7,5	7,5	27,1
	4,00	58	54,2	54,2	81,3
	5,00	20	18,7	18,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	5,6	5,6	5,6
	4,00	51	47,7	47,7	53,3
	5,00	50	46,7	46,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	7,5	7,5	7,5
	4,00	36	33,6	33,6	41,1
	5,00	63	58,9	58,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *emotional security*

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	6,5	6,5	6,5
	2,00	33	30,8	30,8	37,4
	3,00	42	39,3	39,3	76,6
	4,00	19	17,8	17,8	94,4
	5,00	6	5,6	5,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	17	15,9	15,9	15,9
	3,00	16	15,0	15,0	30,8
	4,00	60	56,1	56,1	86,9
	5,00	14	13,1	13,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *realistic perception, skills and assignment*

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	5,6	5,6	5,6
	2,00	32	29,9	29,9	35,5
	3,00	35	32,7	32,7	68,2
	4,00	27	25,2	25,2	93,5
	5,00	7	6,5	6,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	10,3	10,3	10,3
	4,00	58	54,2	54,2	64,5
	5,00	38	35,5	35,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	60	56,1	56,1	56,1
	5,00	47	43,9	43,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	2,00	2	1,9	1,9	2,8
	3,00	13	12,1	12,1	15,0
	4,00	58	54,2	54,2	69,2
	5,00	33	30,8	30,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *self-objection (insight & humor)*

x1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,9	,9	,9
	2,00	15	14,0	14,0	15,0
	3,00	21	19,6	19,6	34,6
	4,00	52	48,6	48,6	83,2
	5,00	18	16,8	16,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	4,7	4,7	4,7
	2,00	31	29,0	29,0	33,6
	3,00	33	30,8	30,8	64,5
	4,00	31	29,0	29,0	93,5
	5,00	7	6,5	6,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	5,6	5,6	5,6
	4,00	54	50,5	50,5	56,1
	5,00	47	43,9	43,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	7,5	7,5	7,5
	3,00	13	12,1	12,1	19,6
	4,00	69	64,5	64,5	84,1
	5,00	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *a unifying philosophy of live*

x1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,9	1,9	1,9
	3,00	20	18,7	18,7	20,6
	4,00	59	55,1	55,1	75,7
	5,00	26	24,3	24,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	22	20,6	20,6	20,6
	4,00	49	45,8	45,8	66,4
	5,00	36	33,6	33,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

x1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,9	1,9	1,9
	3,00	5	4,7	4,7	6,5
	4,00	30	28,0	28,0	34,6
	5,00	70	65,4	65,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *accomplishment striving*

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,9	,9	,9
	3,00	15	14,0	14,0	15,0
	4,00	71	66,4	66,4	81,3
	5,00	20	18,7	18,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,9	1,9	1,9
	3,00	25	23,4	23,4	25,2
	4,00	60	56,1	56,1	81,3
	5,00	20	18,7	18,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	6,5	6,5	6,5
	2,00	16	15,0	15,0	21,5
	3,00	30	28,0	28,0	49,5
	4,00	43	40,2	40,2	89,7
	5,00	11	10,3	10,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *status striving*

y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	10,3	10,3	10,3
	3,00	27	25,2	25,2	35,5
	4,00	61	57,0	57,0	92,5
	5,00	8	7,5	7,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	11,2	11,2	11,2
	3,00	31	29,0	29,0	40,2
	4,00	48	44,9	44,9	85,0
	5,00	16	15,0	15,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	6,5	6,5	6,5
	3,00	37	34,6	34,6	41,1
	4,00	47	43,9	43,9	85,0
	5,00	16	15,0	15,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *communion*

y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	11,2	11,2	11,2
	4,00	72	67,3	67,3	78,5
	5,00	23	21,5	21,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	16	15,0	15,0	15,0
	4,00	64	59,8	59,8	74,8
	5,00	27	25,2	25,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	7,5	7,5	7,5
	4,00	76	71,0	71,0	78,5
	5,00	23	21,5	21,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi pedagogik

y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	13,1	13,1	13,1
	4,00	80	74,8	74,8	87,9
	5,00	13	12,1	12,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	1,9	1,9	1,9
	4,00	75	70,1	70,1	72,0
	5,00	30	28,0	28,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	2,8	2,8	2,8
	4,00	67	62,6	62,6	65,4
	5,00	37	34,6	34,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	24	22,4	22,4	22,4
	4,00	73	68,2	68,2	90,7
	5,00	10	9,3	9,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	22	20,6	20,6	20,6
	4,00	72	67,3	67,3	87,9
	5,00	13	12,1	12,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,9	,9	,9
	3,00	10	9,3	9,3	10,3
	4,00	75	70,1	70,1	80,4
	5,00	21	19,6	19,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,9	1,9	1,9
	3,00	4	3,7	3,7	5,6
	4,00	80	74,8	74,8	80,4
	5,00	21	19,6	19,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	17	15,9	15,9	15,9
	4,00	48	44,9	44,9	60,7
	5,00	42	39,3	39,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	17	15,9	15,9	15,9
	4,00	61	57,0	57,0	72,9
	5,00	29	27,1	27,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	5,6	5,6	5,6
	2,00	2	1,9	1,9	7,5
	3,00	17	15,9	15,9	23,4
	4,00	73	68,2	68,2	91,6
	5,00	9	8,4	8,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	9,3	9,3	9,3
	4,00	54	50,5	50,5	59,8
	5,00	43	40,2	40,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	27	25,2	25,2	25,2
	4,00	70	65,4	65,4	90,7
	5,00	10	9,3	9,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	29	27,1	27,1	27,1
	4,00	69	64,5	64,5	91,6
	5,00	9	8,4	8,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	5,6	5,6	5,6
	4,00	76	71,0	71,0	76,6
	5,00	25	23,4	23,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	2,8	2,8	2,8
	4,00	78	72,9	72,9	75,7
	5,00	26	24,3	24,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	1,9	1,9	1,9
	3,00	19	17,8	17,8	19,6
	4,00	59	55,1	55,1	74,8
	5,00	27	25,2	25,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi profesional

y2.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	5,6	5,6	5,6
	4,00	72	67,3	67,3	72,9
	5,00	29	27,1	27,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	7,5	7,5	7,5
	4,00	75	70,1	70,1	77,6
	5,00	24	22,4	22,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	35	32,7	32,7	32,7
	4,00	49	45,8	45,8	78,5
	5,00	23	21,5	21,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	14	13,1	13,1	13,1
	4,00	67	62,6	62,6	75,7
	5,00	26	24,3	24,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,9	,9	,9
	3,00	33	30,8	30,8	31,8
	4,00	53	49,5	49,5	81,3
	5,00	20	18,7	18,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	,9	,9	,9
	3,00	33	30,8	30,8	31,8
	4,00	54	50,5	50,5	82,2
	5,00	19	17,8	17,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *sosial*

y2.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	8,4	8,4	8,4
	4,00	59	55,1	55,1	63,6
	5,00	39	36,4	36,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	11,2	11,2	11,2
	4,00	74	69,2	69,2	80,4
	5,00	21	19,6	19,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	13	12,1	12,1	12,1
	4,00	62	57,9	57,9	70,1
	5,00	32	29,9	29,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

y2.26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	19	17,8	17,8	17,8
	4,00	79	73,8	73,8	91,6
	5,00	9	8,4	8,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Descriptive Statistics kepribadian sudah sertifikasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	107	3.67	5.00	4.3801	.31205
x1.2	107	3.00	5.00	4.2150	.48511
x1.3	107	2.00	4.50	3.2570	.72478
x1.4	107	3.00	5.00	3.9463	.37622
x1.5	107	3.00	5.00	3.7430	.44834
x1.6	107	2.67	5.00	4.2399	.58060
Valid N (listwise)	107				

Descriptive Statistics Motivasi sudah sertifikasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1.1	107	2.67	5.00	3.7570	.50276
y1.2	107	2.33	5.00	3.6417	.67246
y1.3	107	3.00	5.00	4.1153	.49336
Valid N (listwise)	107				

Descriptive Statistics Sertifikasi sudah sertifikasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y2.1	107	3.31	5.00	4.0637	.30618
y2.2	107	3.00	5.00	4.0125	.44492
y2.3	107	3.00	5.00	4.1121	.45717
Valid N (listwise)	107				

Descriptive Statistics Kinerja sudah sertifikasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y3.1	107	3.00	5.00	4.0607	.44753
y3.2	107	3.25	5.00	4.2383	.47507
y3.3	107	3.00	5.00	4.0592	.43633
Valid N (listwise)	107				

Halaman ini sengaja dikosongkan

Lampiran 3 untuk guru belum sertifikasi

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *extension of self*

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	3,7	3,7	3,7
	4,00	13	48,1	48,1	51,9
	5,00	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,7	3,7	3,7
	3,00	3	11,1	11,1	14,8
	4,00	17	63,0	63,0	77,8
	5,00	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	7,4	7,4	7,4
	4,00	11	40,7	40,7	48,1
	5,00	14	51,9	51,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *warm relating self to other*

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	3,7	3,7	3,7
	2,00	3	11,1	11,1	14,8
	3,00	5	18,5	18,5	33,3
	4,00	14	51,9	51,9	85,2
	5,00	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	7,4	7,4	7,4
	4,00	13	48,1	48,1	55,6
	5,00	12	44,4	44,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	11,1	11,1	11,1
	4,00	7	25,9	25,9	37,0
	5,00	17	63,0	63,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *emotional security*

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	14,8	14,8	14,8
	2,00	4	14,8	14,8	29,6
	3,00	13	48,1	48,1	77,8
	4,00	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	3,7	3,7	3,7
	2,00	7	25,9	25,9	29,6
	3,00	2	7,4	7,4	37,0
	4,00	14	51,9	51,9	88,9
	5,00	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *realistic perception, skills and assignment*

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	3,7	3,7	3,7
	2,00	9	33,3	33,3	37,0
	3,00	3	11,1	11,1	48,1
	4,00	11	40,7	40,7	88,9
	5,00	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	7,4	7,4	7,4
	4,00	13	48,1	48,1	55,6
	5,00	12	44,4	44,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	7,4	7,4	7,4
	4,00	18	66,7	66,7	74,1
	5,00	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	14,8	14,8	14,8
	4,00	13	48,1	48,1	63,0
	5,00	10	37,0	37,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *self-objection (insight & humor)*

x1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	18,5	18,5	18,5
	3,00	5	18,5	18,5	37,0
	4,00	16	59,3	59,3	96,3
	5,00	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	33,3	33,3	33,3
	3,00	2	7,4	7,4	40,7
	4,00	13	48,1	48,1	88,9
	5,00	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	18,5	18,5	18,5
	4,00	13	48,1	48,1	66,7
	5,00	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,7	3,7	3,7
	3,00	2	7,4	7,4	11,1
	4,00	16	59,3	59,3	70,4
	5,00	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *a unifying philosophy of live*

x1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,7	3,7	3,7
	3,00	3	11,1	11,1	14,8
	4,00	17	63,0	63,0	77,8
	5,00	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,7	3,7	3,7
	3,00	1	3,7	3,7	7,4
	4,00	18	66,7	66,7	74,1
	5,00	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

x1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	9	33,3	33,3	33,3
	5,00	18	66,7	66,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *accomplishment striving*

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	7,4	7,4	7,4
	4,00	20	74,1	74,1	81,5
	5,00	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	22,2	22,2	22,2
	4,00	18	66,7	66,7	88,9
	5,00	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	3,7	3,7	3,7
	2,00	4	14,8	14,8	18,5
	3,00	6	22,2	22,2	40,7
	4,00	14	51,9	51,9	92,6
	5,00	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *status striving*

y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,7	3,7	3,7
	3,00	8	29,6	29,6	33,3
	4,00	15	55,6	55,6	88,9
	5,00	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,7	3,7	3,7
	3,00	9	33,3	33,3	37,0
	4,00	10	37,0	37,0	74,1
	5,00	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	7,4	7,4	7,4
	3,00	10	37,0	37,0	44,4
	4,00	9	33,3	33,3	77,8
	5,00	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi *communion*

y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	18,5	18,5	18,5
	4,00	12	44,4	44,4	63,0
	5,00	10	37,0	37,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	7,4	7,4	7,4
	4,00	14	51,9	51,9	59,3
	5,00	11	40,7	40,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	3,7	3,7	3,7
	4,00	17	63,0	63,0	66,7
	5,00	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi pedagogik

y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	18,5	18,5	18,5
	4,00	20	74,1	74,1	92,6
	5,00	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	3,7	3,7	3,7
	4,00	18	66,7	66,7	70,4
	5,00	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	20	74,1	74,1	74,1
	5,00	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	14,8	14,8	14,8
	4,00	17	63,0	63,0	77,8
	5,00	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	18,5	18,5	18,5
	4,00	19	70,4	70,4	88,9
	5,00	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,7	3,7	3,7
	3,00	2	7,4	7,4	11,1
	4,00	20	74,1	74,1	85,2
	5,00	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,7	3,7	3,7
	3,00	2	7,4	7,4	11,1
	4,00	21	77,8	77,8	88,9
	5,00	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	14,8	14,8	14,8
	4,00	15	55,6	55,6	70,4
	5,00	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	22,2	22,2	22,2
	4,00	12	44,4	44,4	66,7
	5,00	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,7	3,7	3,7
	3,00	4	14,8	14,8	18,5
	4,00	17	63,0	63,0	81,5
	5,00	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	18,5	18,5	18,5
	4,00	14	51,9	51,9	70,4
	5,00	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	18,5	18,5	18,5
	4,00	18	66,7	66,7	85,2
	5,00	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	3,7	3,7	3,7
	4,00	19	70,4	70,4	74,1
	5,00	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	21	77,8	77,8	77,8
	5,00	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	3,7	3,7	3,7
	4,00	18	66,7	66,7	70,4
	5,00	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,7	3,7	3,7
	3,00	4	14,8	14,8	18,5
	4,00	13	48,1	48,1	66,7
	5,00	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi profesional

y2.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	7,4	7,4	7,4
	4,00	20	74,1	74,1	81,5
	5,00	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	11,1	11,1	11,1
	4,00	16	59,3	59,3	70,4
	5,00	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	22,2	22,2	22,2
	4,00	14	51,9	51,9	74,1
	5,00	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	22,2	22,2	22,2
	4,00	13	48,1	48,1	70,4
	5,00	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	22,2	22,2	22,2
	4,00	13	48,1	48,1	70,4
	5,00	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	22,2	22,2	22,2
	4,00	14	51,9	51,9	74,1
	5,00	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi sosial

y2.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	18,5	18,5	18,5
	4,00	14	51,9	51,9	70,4
	5,00	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	14,8	14,8	14,8
	4,00	17	63,0	63,0	77,8
	5,00	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	18,5	18,5	18,5
	4,00	15	55,6	55,6	74,1
	5,00	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y2.26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	7,4	7,4	7,4
	4,00	22	81,5	81,5	88,9
	5,00	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator perencanaan pembelajaran

y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	22	81,5	81,5	81,5
	5,00	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	7,4	7,4	7,4
	4,00	21	77,8	77,8	85,2
	5,00	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	3,7	3,7	3,7
	4,00	22	81,5	81,5	85,2
	5,00	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	14,8	14,8	14,8
	4,00	14	51,9	51,9	66,7
	5,00	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi pelaksanaan pembelajaran

y3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	18,5	18,5	18,5
	4,00	15	55,6	55,6	74,1
	5,00	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	17	63,0	63,0	63,0
	5,00	10	37,0	37,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	14	51,9	51,9	51,9
	5,00	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	11,1	11,1	11,1
	4,00	19	70,4	70,4	81,5
	5,00	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Frekuensi jawaban responden pada indikator dimensi penilaian pembelajaran

y3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	7,4	7,4	7,4
	4,00	19	70,4	70,4	77,8
	5,00	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	11,1	11,1	11,1
	4,00	20	74,1	74,1	85,2
	5,00	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

y3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	22	81,5	81,5	81,5
	5,00	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Descriptive Statistics kepribadian belum sertifikasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	27	3.67	5.00	4.3580	.38035
X1.2	27	3.00	5.00	4.2593	.53376
X1.3	27	2.00	4.50	3.2037	.69696
X1.4	27	3.25	4.75	4.0093	.39517
X1.5	27	3.00	5.00	3.8611	.50637
X1.6	27	3.00	5.00	4.3333	.49786
Valid N (listwise)	27				

Descriptive Statistics motivasi belum sertifikasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	27	2.67	5.00	3.7901	.69275
X2.2	27	2.33	5.00	3.7654	.69685
X2.3	27	3.00	5.00	4.0494	.47774
Valid N (listwise)	27				

Descriptive Statistics sertifikasi belum sertifikasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	27	3.31	5.00	4.0509	.35314
X3.2	27	3.00	5.00	4.0000	.47592
X3.3	27	3.00	5.00	4.0185	.52315
Valid N (listwise)	27				

Descriptive Statistics kinerja belum sertifikasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	27	3.00	5.00	4.1944	.52502
X4.2	27	3.50	5.00	4.2963	.46013
X4.3	27	3.00	5.00	4.0864	.46770
Valid N (listwise)	27				